A 20111 F

SOPO

Arbeiterklasse und Mitbestimmung

SOZIALISTISCHE POLITIK
Herausgegeben in Westberlin
1 Berlin 41 · Postfach 410 269
Mai 1974
28

SOZIALISTISCHE POLITIK

6. Jahrgang Nr. 28 Mai 1974

Verlag und Vertrieb SOZIALISTISCHE POLITIK GmbH, 1 Berlin 41, Postfach 410 269
Tel. 030/851 11 13 **(ISSN 0005 - 9374)**

Herausgegeben von Hella Stern (verantwortlich auch für Anzeigen).
Redaktion und Werbung unter der angegebenen Anschrift.
Postscheckkonto Berlin West 620 10-107.
Satz, Druck: Verlag und Druck Informdienst GmbH Westberlin.

Nachdruck und Übersetzung ist nach Rücksprache mit der Redaktion möglich.

Jährlich erscheinen insgesamt 4 Nummern. Der Preis des Einzelheftes beträgt DM 6,– zuzüglich Porto. Im ermäßigten Jahresabonnement (Bezug nur direkt vom Verlag) beträgt der Preis des Einzelheftes DM 5,– inclusive Porto. Das Jahresabonnement (4 Nummern) beträgt DM 18,– zuzüglich DM 2,– Porto, insgesamt also DM 20,–. Diese Angaben gelten ab Heft 28/1974, für die vorhergehenden Hefte bitte beim Verlag Auskunft einholen.

Wolfgang Guckelberger
Kritik bürgerlicher Mitbestimmungskonzeptionen
Seite 3

Waltraut Umbreit
Berufliche Qualifikation und politische Emanzipation lohnabhängiger Frauen in der BRD
Seite 61

Robert Katzenstein
Zur Monopolproblematik
Seite 93

Beilagenhinweis: Dieser Ausgabe liegt bei ein Prospekt des Informationszentrums Buch sowie eine Bestellkarte der SOPO.

Wolfgang Gukelberger

Kritik bürgerlicher Mitbestimmungskonzeptionen

Vorbemerkung

Nach den Plänen der SPD/FDP-Koalition in Bonn sollen ab 1975 „4 Millionen Arbeitnehmer großer Unternehmen durch gewählte Vertreter gleichberechtigt mit den Kapitaleignern mitbestimmen." Willy Brandt hat auf einer Tagung des SPD-Präsidiums erläutert, was der Kern dieser Vorschläge ist: „Überhöhte Gegensätze zwischen Arbeit und Kapital können abgebaut werden. Eine sachliche Verständigung liegt im Interesse der Unternehmer."

Diese Mitbestimmung hat also zum Ziel, die Gewerkschaften zum Instrument der Stabilisierung des monopolistischen Profit- und Marktmechanismus zu machen. Das „Handelsblatt" hat das in seiner bekannt zynischen Offenheit ausgesprochen:

„Wenn künftig also ein Unternehmen die Preise erhöht, eine Konzentration beschließt, eine Fehlinvestition vornimmt, Monopolgewinne erzielt, den Verbraucher übervorteilt, den Staat mißachtet, dann sind diese Beschlüsse von der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsbank im Aufsichtsrat wahrscheinlich nicht mißbilligt worden. Es sind nicht mehr die Großaktionäre und Banken allein, sondern die Gewerkschaftsfunktionäre und Arbeitnehmervertreter, die eine solche Politik öffentlich zu vertreten haben."

Daß außerdem nicht einmal von einer „paritätischen Mitbestimmung" im Sinne sozialdemokratischer „Wirtschaftsdemokratie"-Vorstellungen die Rede sein kann, zeigen solche Bestimmungen wie die, daß bei einem eventuellen Patt im Aufsichtsrat die Hauptversammlung der Aktionäre in letzter Konsequenz entscheidet und daß den sogenannten „leitenden Angestellten" eine entscheidende Rolle zukommt (wobei der Begriff „leitender Angestellter" inzwischen durch ein Gerichtsurteil seiner Demagogie beraubt wurde und die Herren jetzt wieder realistisch als reine Vertreter von Unternehmerinteressen definiert werden!) Die Pläne der SPD und FDP bleiben also selbst weit hinter den DGB-Forderungen zurück.

Über tatsächliche Kontrolle und Mitbestimmung wird in den SPD/FDP-Plänen darüber hinaus kein Wort verloren. Daß es für die Arbeiter und Angestellten nicht um eine abstrakte Erlangung von Aufsichtsratssitzen geht, sondern um die reale Kontrolle über Investitionen, Preise, Gewinne und internationale Kapitalbewegungen, ist der SPD-Führung nicht unbekannt. Aber wie eh und je ist ihr jedes Ablenkungsmanöver zugunsten des Großkapitals recht.

Gegen diese Politik wächst der Widerstand. Viele Gewerkschafter und Betriebsräte wollen von einer Zahlenspielerei, die ihnen als Mitbestimmung verkauft werden soll, nichts mehr wissen und fordern reale Kontrollrechte und die Abschaffung der „Friedens-" bzw. „Schweigepflicht". Vor allem die aktuellen Tarifrunden haben gezeigt, daß der Gedanke der „Sozialpartnerschaft" immer mehr an Boden verliert und die Kollegen beginnen ihre Interessen zu erkennen und für sie zu kämpfen.

Im Zusammenhang mit einer „betriebsnahen Tarifpolitik" wird dabei von einigen Gewerkschaftern noch immer eine Strategie der „Mitbestimmung am Arbeitsplatz" als Alternative

zur *Forderung nach Kontrolle und Mitbestimmung der Gewerkschaften und Betriebsräte* propagiert. Nimmt deren Zahl auch ab, so ist eine Auseinandersetzung dennoch unumgänglich – nicht aus Gründen einer Solidarisierung mit den (unzureichenden) DGB-Vorschlägen, sondern weil diese Strategie zur Schwächung der Gewerkschaften als Kampforganisation der Arbeiter und Angestellten führen wird. Dies umso mehr, weil die Unternehmerverbände und die CDU zunehmend ihr Herz für die „Mitbestimmung des Einzelnen" und die „Mitbestimmung am Arbeitsplatz" entdeckt haben, um die Gewerkschaften zu „entmachten".

Die Mitbestimmungskonzeption des Reformismus

Die grundsätzliche Auseinandersetzung mit dem Reformismus kann hier nicht geführt werden. Diese müßte natürlich weit vor dem Jahr 1924 ansetzen – die folgenden Bemerkungen versuchen lediglich, eine Einschätzung und Auseinandersetzung mit dem Begriff und Wesen der „Wirtschaftsdemokratie" und der daraus abgeleiteten Mitbestimmungskonzeption zu geben.

Rudolf Hilferding und der „organisierte Plankapitalismus"

Die von Hilferding entwickelte Theorie ist die älteste Variante eines „regulierten Kapitalismus" und der Versuch einer Antwort auf die neuen Formen der Kapitalverwertung. Gefordert wird sowohl eine „Betriebsdemokratie" und die individuelle betriebliche Aufstiegsmöglichkeit entsprechend den „Fähigkeiten der Betriebsangehörigen" als auch eine als Unterordnung wirtschaftlicher Privatinteressen unter das „gesellschaftliche Interesse" definierte „Wirtschaftsdemokratie". 1924 entwickelte Hilferding sein Konzept der „bewußten Lenkung der Wirtschaft":
„Die Vergesellschaftung des Arbeitsprozesses im Großbetrieb ist fortgeschritten zur Vergesellschaftung des Arbeitsprozesses ganzer Industriezweige und zur Vereinigung der vergesellschafteten Industriezweige untereinander. Damit wächst zugleich die bewußte Ordnung und Lenkung der Wirtschaft, die die immanente Anarchie des Kapitalismus der freien Konkurrenz auf kapitalistischer Basis zu überwinden strebt. ... So stellt der Kapitalismus, gerade wenn er zu seiner höchsten Stufe einer von neuem organisierten Wirtschaft gelangt, das Problem der Wirtschaftsdemokratie." (1)

Damit soll auch den Gewerkschaften eine neue Rolle zukommen: sie „hören damit auf, nur Organe der Sozialpolitik zu sein und werden Träger einer demokratischen Produktionspolitik." (2)

Auf dieser Grundlage wurden bestehende „Mitspracherechte" der Gewerkschaften in wirtschaftlichen Selbstverwaltungskörperschaften wie dem Reichskohlenrat oder in Arbeits- bzw. Sozialgerichten als erste Schritte zu einem allmählichen, nichtrevolutionären Übergang vom Kapitalismus zum Sozialismus propagiert. Diese Zielrichtung hatten auch alle mit der „Wirtschaftsdemokratie" verbundenen Mitbestimmungskonzeptionen von Anfang an. Ihrem Wesen nach waren sie nichts als Arbeitsgemeinschaftspolitik zwischen Lohnarbeit und Kapital mit dem Ziel der Klassenaussöhnung.

Eine geradezu klassische Erklärung dieser Konzeption hat der damalige Holzarbeiter-Gewerkschaftsführer Fritz Tarnow im Jahr 1925 geliefert – eine Erklärung, die als Motto über der gesamten Theorie und Praxis der „Wirtschaftsdemokratie" stehen könnte:

1 Rudolf Hilferding: „Probleme der Zeit", in: DIE GESELLSCHAFT, 1. Jg., Nr. 1 (April 1924), S. 2/3.
2 Ebenda, S. 7.

„Jeder von uns weiß nun, daß im Seelenleben der deutschen Arbeiterbewegung etwas gebrochen ist. Eine Illusion ist geplatzt. Das, woran man jahrelang geglaubt hat, wenigstens in den Massen (!), indem man meinte, an dem Tage, an dem wir die politische Macht erringen würden, werde es ein Kinderspiel sein, die letzten Ziele unserer Bewegung zu verwirklichen, ist nicht in Erfüllung gegangen. ... Es ist schon notwendig zu fragen, ob das so bleiben muß, ob wir nicht in unsere Arbeiterbewegung und ganz besonders in unsere Gewerkschaftsbewegung eine Ideologie hineintragen können, an die die Massen glauben können, ein Ideal! – Die Wirtschaftsdemokratie." (3)

Der Grundgedanke der „Wirtschaftsdemokratie" ist die Einwirkung auf die „Wirtschaft" mit Hilfe des Staates. An dieser Stelle sei nur angemerkt, daß bereits der Organisator der deutschen Kriegswirtschaft im ersten Weltkrieg, Walter Rathenau, in seinem 1918 erschienenen Buch „Die neue Wirtschaft" ein „Hinüberwachsen der Privatwirtschaft in den öffentlichen Raum" gefordert hatte. Bei Hilferding erscheint dieser Gedanke nur verbal verändert als „Regelung der Wirtschaft durch den demokratischen Staat" (qua Regierungsübernahme der SPD!) wieder. In seiner Rede auf dem Kieler Parteitag der SPD erklärte er:

„Wir befinden uns augenblicklich in der Periode des Kapitalismus, in der im wesentlichen die Ära der freien Konkurrenz, in der der Kapitalismus rein durch das Walten der blinden Marktgesetze beherrscht war, überwunden ist, und wir zu einer kapitalistischen Organisation der Wirtschaft kommen, also von der Wirtschaft des Spiels der freien Kräfte zur organisierten Wirtschaft. ... Organisierter Kapitalismus bedeutet ... in Wirklichkeit den prinzipiellen Ersatz des kapitalistischen Systems der freien Konkurrenz durch das sozialistische Prinzip planmäßiger Produktion. Diese planmäßige, mit Bewußtsein geleitete Wirtschaft unterliegt in viel höherem Maße der Möglichkeit der bewußten Einwirkung der Gesellschaft, das heißt nichts anderes, als der Einwirkung durch die einzige bewußte und mit Zwangsgewalt ausgestattete Organisation der Gesellschaft, der Einwirkung durch den Staat. ... Das heißt nichts anderes, als daß unserer Generation das Problem gestellt ist, mit Hilfe des Staates, mit Hilfe der bewußten gesellschaftlichen Regelung diese von den Kapitalisten organisierte und geleitete Wirtschaft in eine durch den demokratischen Staat geleitete Wirtschaft umzuwandeln." (4)

In gewisser Weise ihre Vulgarisierung erlebten die Ideen Hilferdings durch das im Auftrag des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes (ADGB) geschriebene Buch „Wirtschaftsdemokratie" (5). Die Richtlinien dieser von Fritz Naphtali herausgegebenen Gemeinschaftsarbeit wurden von Hilferding und E. Nölting festgelegt. Die wesentlichen Punkte dieses Buchs sind:

1. Der Staat ist als demokratische Ordnungsinstitution Träger der Arbeitsgemeinschaftspolitik. Die staatsmonopolistische Wirtschaftsorganisation wird mit der planmäßig organisierten Wirtschaft der sozialistischen Staaten gleichgesetzt und der imperialistische Staat zu einem über den Klassen stehenden gesellschaftlichen Kontrollorgan. (Wobei die Bezeichnung der wirtschaftlichen Entwicklung des Jahres 1929 als Übergang von der „anarchischen kapitalistischen Produktion" zum „sozialistischen Prinzip planmäßiger Produktion eine bemerkenswerte theoretische „Leistung" darstellt!) Der „organisierte Kapitalismus" soll dann aus sich heraus zum Antrieb der weiteren Demokratisierung werden!
2. Diese Wirtschaft bedarf der „demokratischen Kontrolle": „Innerhalb dieser Unternehmensorganisationen sollen die Vertreter der Arbeitnehmerschaft nicht eine von außen

3 Zitiert nach: KRITIK DER MITBESTIMMUNG, Frankfurt/Main 1969, S. 48.
4 Sozialdemokratischer Parteitag in Kiel. Protokoll mit dem Bericht der Frauenkonferenz, Berlin 1927, S. 168.
5 WIRTSCHAFTSDEMOKRATIE. Ihr Wesen, Weg und Ziel. Berlin 1929.

beaufsichtigende und kontrollierende Funktion ausüben, sondern sie sollen von innen mitarbeiten, sie sollen an der Geschäftsleitung dieser Organisationen mit den gleichen Rechten beteiligt sein, die anderen Mitgliedern der Geschäftsführung zustehen." (6)

Die „Mitführung an der Wirtschaft" beinhaltet also die Beteiligung an der Geschäftsführung, die Mitarbeit (!) von innen und das sich Einsetzen für die Kapitalakkumulation!

3. Ohne die Überführung der privaten Produktionsmittel in Gemeineigentum soll die „Mitführung an der Wirtschaft" durch Gewerkschaftsvertreter „in der Richtung einer ständig fortschreitenden Einschränkung der Verfügungsfreiheit der Eigentümer über den Produktionsapparat schließlich in der Aufhebung des Privateigentums an den Produktionsmitteln münden" (7).

   Unter Ausschaltung des Klassenkampfs soll dann die „soziale und wirtschaftliche Führung nur durch kollektive überbetriebliche Vertretung der Arbeiterschaft" die „Produktion im Dienste der Allgemeinheit" leiten.

4. „Die Voraussetzungen für eine positive Einstellung der Arbeiterschaft zum Staat und für die Anerkennung der Gewerkschaften als ihrer berufenen Vertretung werden durch den Übergang vom Obrigkeitsstaat zur demokratischen Verfassung geschaffen. Ein dem Staatssystem immanenter Gegensatz zwischen Staat und Arbeiterschaft, zwischen politischer Gewalt und Gewerkschaften bestand nicht mehr. (!) Die staatsrechtlichen und psychologischen Voraussetzungen für eine Epoche großzügiger sozialer Selbstverwaltung d.h. für weitgehende Übertragung staatlicher Funktionen auf die wirtschaftlichen Vereinigungen, waren geschaffen." (8)

Ausfluß dieser Theorie war z.B. der Woytinski-Tarnow-Baade-Plan, der zur Behebung der Weltwirtschaftskrise von 1929 die Durchleuchtung des Reproduktionsprozesses, die Kontrolle der Wirtschaft, die Lenkung der Investitionen sowie Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen vorsah. Dieser Plan entsprach weitgehend dem „Nationalbudget" damaliger bürgerlicher „Krisenverhinderer". Die innere Logik eines Satzes von Karl Kautsky hatte die Erfinder der „Wirtschaftsdemokratie" eingeholt: „Den bestehenden Staat zu erhalten, nicht ihm umzustürzen, wird jetzt unsere Funktion. Insofern hört die Sozialdemokratie auf, revolutionär zu sein, und sie wird konservativ." (9)

Jenseits des Kapitalismus? Die SPD-Führung und die Sozialisierung!

Eines der wesentlichen Bücher der Politik des Reformismus ist das 1948 erschienene „Jenseits des Kapitalismus" von Paul Sering alias Richard Löwenthal. (10) Sering stellt die „sozialistische Planung" in Gegensatz sowohl zur „imperialistischen Planung" als auch zur „russischen Staatswirtschaft". Er fordert: „Die wirtschaftliche Macht des Monopolkapitals muß durch Enteignung gebrochen, und der Staat selbst muß demokratisch sein." (11) Die Hierarchie, in deren Händen die Planung liege, müsse dabei einer „demokratischen Kontrolle durch Gewerkschaften und Betriebsräte, Genossenschaften von Konsumenten und Bauern" unterworfen sein. Sering polemisiert dann wie später als Löwenthal gegen die

6 Ebenda, S. 41.
7 Ebenda, S. 56.
8 Ebenda, S. 158.
9 Karl Kautsky: DER BOLSCHEWISMUS IN DER SACKGASSE, Berlin 1930, S. 130.
10 Paul Sering: JENSEITS DES KAPITALISMUS. Ein Beitrag zur sozialistischen Neuorientierung, Nürnberg 1948.
11 Ebenda, S. 170.

Kommunisten, die dem „demokratischen Sozialismus diametral gegenüberständen" (12), beruft sich damals aber noch auf Schweden als Vorbild.

Das Buch ist aus der Entwicklung nach 1945 zu erklären. Unter dem Eindruck der Stimmung breiter Teile der Arbeiterklasse hatte die SPD-Führung – wie bereits 1919 – auf sozialistische Vorstellungen zurückgegriffen: „Wir brauchen von der Welt ein Wort, daß man dort einsieht, daß Deutschland niemals kapitalistisch wiederaufgebaut, sondern nur sozialistisch neu erbaut werden kann." (13)

Diese Rede eines Kurt Schumacher stand jedoch nicht allein. Der SPD-Parteitag von Hannover beschloß unter dem Druck großer Teile der Arbeiterklasse eine sehr weitgehende Sozialisierungsresolution: „Der Sozialismus will soviel wirtschaftliche Selbstverwaltung wie möglich, unter stärkster Beteiligung der Arbeiter und Verbraucher." (14)

Der „Sozialismus als Tagesaufgabe" stellte sich in der Praxis allerdings sehr rasch als Neuauflage des Reichskohlen- oder Reichskalirates der Weimarer Republik dar, bei der die Gewerkschaftsvertreter in den staatsmonopolistischen Lenkungsräten am Ende Rationalisierungsmaßnahmen fördern durften. Unterblieben war die Auseinandersetzung mit dem Kapitalismus als Wirtschaftsprinzip, als Klassenherrschaft der Bourgeoisie und als staatlichem Machtapparat.

In der anschließenden Phase der Eliminierung marxistischen Denkens aus der SPD wurde die „Sozialisierung" nach dem Muster Serings dann auch theoretisch zugunsten der Mitbestimmung als „bisher einzig erprobter Form sozialistischen Angriffsgeistes" aufgegeben.

Die integrationistisch-sozialpartnerschaftliche Richtung im DGB:

Der reformistischen Theorie entsprach die sozialdemokratische Praxis, die über führende Gewerkschaftsvertreter immer mehr die Politik des Deutschen Gewerkschaftsbundes bestimmte.

Nach dem Verzicht der SPD-Führung auf Sozialisierungs-Parolen wurde jedoch in der SPD und von da aus auch in einigen Gewerkschaften wie der IG Bau, Steine, Erden; der Deutschen Postgewerkschaft oder der IG Bergbau und Energie eine Strömung immer stärker, die bereits die Konzeption der „Wirtschaftsdemokratie" als zu weitgehend ansah. Sie kann gekennzeichnet werden durch

- uneingeschränktes Bejahen der kapitalistischen Gesellschaft und einer Kritik allenfalls an „Auswüchsen";
- den Verzicht auf alle Reformvorschläge, die Monopolinteressen auch nur tangieren könnten;
- die Anerkennung des Staates als neutralem Mittler zwischen einzelnen Interessen;

12 Bei Karl-Heinz Sohn wird Mitbestimmung später folgerichtig als „Dritter Weg" interpretiert in: DAS MITBESTIMMUNGSGESPRÄCH, 8. Jg. (1962), Heft 1, S. 2 ff. – Eine Auswahl von Beiträgen zu „Fragen der wirtschaftlichen und politischen Neuordnung" nach 1945 (u.a. von Richard Löwenthal, Klaus-Peter Schulz, Carlo Schmid u.a.) findet sich bei O. Kunze/A. Christmann/G. Leminsky: WIRTSCHAFTLICHE MITBESTIMMUNG IM MEINUNGSSTREIT, Band II, Köln 1964. S. 383-582.
13 TURMWÄCHTER DER DEMOKRATIE. Ein Lebensbild von Kurt Schumacher, Band II: Reden und Schriften (herausgegeben von Arno Scholz und Walter G. Oschikowski), Westberlin 1953, S. 87.
14 SOZIALISMUS- UND GEGENWARTSAUFGABE, (West-)Berlin 1946, S. 24.

– die Betonung eines „Aufeinanderangewiesenseins der Tarifpartner", der „Sozialpartnerschaft" (incl. solcher Maßnahmen wie Vermögensbildung und Gewinnbeteiligung – u.U. sogar bei gleichzeitigem Verzicht auf Mitbestimmungsforderungen).

Als einer der ersten revidierte Heinrich Deist die bisherige Auffassung der Notwendigkeit einer umfassenden Wirtschaftsordnung nach gemeinwirtschaftlichen Gesichtspunkten und stellte sich damit gegen das Münchner DGB-Programm:

„Jetzt handelt es sich nicht mehr um einen umfassenden Ordnungsplan der Gewerkschaft mit dem Ziele, durch die Wirtschaftsdemokratie eine einheitliche Führung der Wirtschaft nach gemeinwirtschaftlichen Gesichtspunkten zu erreichen. Der grundlegende Gedanke besteht vielmehr darin, auf allen Stufen der Wirtschaft eine gleichberechtigte Zusammenarbeit von Kapital und Arbeit herbeizuführen." (15)

Bestenfalls wurde dabei vom Ziel einer Verwandlung des „Wirtschaftsuntertanen" zum „Wirtschaftsbürger" gesprochen. Karl Schiller nannte auf dem 9. Gewerkschaftstag der IG Metall die Mitbestimmung einen „integrativen Bestandteil einer mündigen Gesellschaft" und gab dabei seiner Hoffnung Ausdruck, „daß führende Unternehmer von sich ein Modell zur Mitbestimmung ausarbeiten" würden (!) (16)

Im DGB der BRD stehen Namen wie der ehemalige Vorsitzende Rosenberg (der u.a. für die „Ausschaltung revolutionärer Exzesse" und die „Integration der Arbeitnehmerschaft in die demokratische Gesellschaft" plädierte, weil eben „alle aufeinander angewiesen" seien), Gscheidle und Leber für diese Politik. In Westberlin haben sich neben vielen anderen die Vorsitzenden Scharnowski und Sickert sowie der Vorsitzende der Westberliner IG Metall Wagner besonders unrühmlich hervorgetan.

Die Haltung dieser Gruppe zur Mitbestimmung ist eindeutig:

„Eine demokratische Betriebsverfassung könnte aber das Interesse an den Fragen des Unternehmens wecken und das Verständnis für die Notwendigkeit auch von Teilfunktionen fördern. Das Gefühl, in allen wichtigen Fragen mitentscheiden zu können, würde das Verhältnis der Arbeitnehmer zum Beruf entscheidend wandeln." (17) Und Georg Leber ergänzte: „Es ist jedenfalls besser, es donnert beim Austragen verschiedener Interessen in der freien Gesellschaft, als daß das Donnergrollen der Gesellschaft sich gegen den Staat richtet." (18)

Die Verwandtschaft selbst zur Ideologie der „Deutschen Arbeitsfront" ist gelegentlich nur allzu deutlich.

In Westberlin hat diese „sozialpartnerschaftliche" Praxis zu „Freiheitskundgebungen" mit den Unternehmern am 1. Mai und zur „gezügelten Lohnpolitik" geführt. Es sind auch Fälle bekannt, daß zentrales DGB-Material in Westberlin im Reißwolf landete, statt weiterverteilt zu werden.

Der bisherige Höhepunkt wurde mit einem Beitrag im theoretischen Organ der SPD erklommen:

„Für den gigantischen Sachauftrag der Großunternehmen bedarf deren Unternehmensführung der demokratischen Legitimation durch die Mitbestimmung ... In unserer Gesellschaftsordnung bilden Eigentümer und Arbeitnehmer einen Verband, in dem nicht allein das Recht des Eigentums gilt, sondern dessen Gefüge nur von Kapital und Arbeit gemeinsam bestimmt werden kann. Dementsprechend eine neue unbestreitbare Legitimität der Unternehmensleitung (!) zu begründen, das ist mit Mitbestimmung gemeint." (19)

15 Heinrich Deist: „Wirtschaftsdemokratie", in: GRUNDLAGEN MODERNER WIRTSCHAFTSPOLITIK. Band I, Frankfurt/Main, o.J., S. 222.
16 Rede auf dem 9. Gewerkschaftstag der IG Metall in München.
17 Kurt Gscheidle auf einer zentralen Betriebs- und Personalrätekonferenz der SPD 1969 vgl. GEWERKSCHAFTSSPIEGEL 19/69, S. 1 f.
18 7. Ordentlicher Gewerkschaftstag der IG Bau-Steine-Erden, Protokoll S. 315/316.

Gegen derartige Aussagen und eine darauf aufbauende Praxis nehmen zunehmend auch reformistische Gewerkschafter Stellung. Sie scheitern zunehmend an der Praxis betrieblicher und gesellschaftlicher Konflikte. Der „Industriekurier" stellte der sozialpartnerschaftlich-integrationistischen Richtung im DGB nach den „Septemberstreiks" die Frage, warum die institutionalisierte Mitbestimmung diese Streiks denn nicht verhindert habe!

Die reformistische Richtung im DGB:

Sie geht von der Tatsache einer Klassengesellschaft und der Notwendigkeit eines ökonomischen Klassenkampfes aus – trennt also konsequent Ökonomie und Politik.

Die Demokratie im politischen Bereich ist für den Reformismus auch bei kapitalistischer Wirtschaftsstruktur möglich. Es geht ihm vorwiegend um die „Anpassung des Wirtschaftslebens" an dieses bereits existente und „demokratische" politische System. Folgerichtig sollen „neutrale Staatseingriffe" die „Auswüchse der Wirtschaft" beseitigen können. Folgende Punkte sind charakteristisch:

– Die Vorstellung der „Ergänzung der politischen Demokratie" durch „Demokratisierung des Wirtschaftslebens" (vgl. etwa den DGB-Slogan „Demokratie darf nicht am Werktor aufhören!") Ein Mittel entsprechender Einwirkung wird dabei in der Mitbestimmung gesehen.
– Die Vorstellung, wenn wirtschaftliche Macht kontrolliert würde, sei ihr Mißbrauch endgültig auszuschließen.

Wenn allerdings Otto Brenner erklärt: „Die Mitbestimmung hat nichts mit sogenannter Sozialpartnerschaft zu tun. Der Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit kann und soll durch sie nicht aufgehoben werden", dann zeigt dies eine deutliche Abgrenzung von der „Sozialpartnerschaftsideologie" und Gemeinsamkeiten in dieser Frage mit marxistischen Gewerkschaftern.

Die Haupt-Propagandisten der „Mitbestimmung am Arbeitsplatz"-Konzeption, *Hans Matthöfer* und *Fritz Vilmar* stehen allerdings vollständig in der Tradition des Reformismus. In seiner Rede am 22.1.1969 im Deutschen Bundestag führte Matthöfer u.a. aus:

„Naiver Fortschrittsgläubigkeit und konservativen Sehnsüchten nach einer heilen Welt zum Trotz ist die Entwicklung unserer Gesellschaft leider immer noch durch grundlegende Widersprüche gekennzeichnet, nämlich durch den bisher wenig abgeschwächten Widerspruch zwischen politischer Demokratie und wirtschaftlicher Autokratie. Letztlich wurzeln diese Widersprüche und nahezu alle Formen von Abhängigkeit und Entfremdung in der Existenz gesellschaftlicher Gruppen, die sich ein Monopol auf ökonomische Macht anmaßen. Aus der Kritik an wirtschaftlicher Autokratie, aus der Notwendigkeit, der Demokratie neue Bereiche zu erobern, wenn sie nicht untergehen soll, ergibt sich unsere Forderung nach wirtschaftlicher Demokratie. (sic!) Ihr Instrument ist die Mitbestimmung der Arbeitnehmer, ihr Inhalt der Aufbau gleichberechtigter Gegenmachtpositionen."

Abgesehen davon, daß der Begriff Gegenmachtpositionen hier gründlich mißverstanden wird, schließt die Rede Matthöfers mit einem Appell reiner Naivität:

19 R. Mořawetz, Ministerialrat im Bundesministerium für Wirtschaft, in: NEUE GESELLSCHAFT 6/69.

„Ich möchte die Hoffnung nicht aufgeben, daß wir noch in dieser Periode die 50 Gerechten in dieser Fraktion (gemeint ist die CDU/CSU!) finden, die wir benötigen, um diese längst überfällige Frage politisch zu entscheiden." (20)

Matthöfer war es auch, der Ende 1968 bei den Novellierungsvorschlägen der SPD zum Betriebsverfassungsgesetz den § 56a über die „Verbesserung der Kommunikation in den Unternehmen" durchsetzte, nach dem Arbeitsgruppensprecher gewählt werden können. (21) Zumindest für Matthöfer sind also auch Arbeitsgruppensprecher lediglich Teil einer „Demokratisierung der Wirtschaft", sollen jedoch nicht zu einer grundlegenden Umgestaltung der Gesellschaft beitragen. (Damit bleibt die Frage offen, wozu das durch das Konzept der „Mitbestimmung am Arbeitsplatz" zu erreichende „Selbstbewußtsein der Arbeitnehmer" eingesetzt werden soll!)

Auch Fritz Vilmar hat in seiner Entgegnung auf das Buch „Kritik der Mitbestimmung" eine Meinung vertreten, die alle an anderer Stelle vertretenen weitgehenden Intentionen unglaubwürdig machen.(22) Vilmar betont in diesem Artikel in der „Frankfurter Rundschau" ausdrücklich die „evolutionäre Idee und Strategie der Mitbestimmung", um dann gegen Deppe wie folgt zu argumentieren:

„Um dem Antisozialdemokratismus wenigstens einen Anschein von marxistischer Begründung zu geben, führen die ‚Revolutionäre' einen Mythos in die moderne Sozialgeschichte ein: die Rede von der revolutionären Gesinnung der Massen (!) Diese Rede ist eine historische Unwahrheit, ein romantisches Wunschbild. Das muß einmal mit aller Deutlichkeit ausgesprochen werden. Bei keinem der kritischen Sozialgeschichtler, weder bei Mehring noch bei Kuczynski, weder bei Abendroth noch bei von Oertzen oder Grebing, finden sich irgendwelche Belege für eine verbreitete revolutionäre Stimmung oder Verhaltensweise des Proletariats, etwa um 1900 oder selbst nach 1918, die von korrumpierten Funktionären mühsam gezähmt und ‚entpolitisiert' worden wären." (!!)

Als Anmerkung: Weshalb trat Ebert in das Streikkomitee während der Januarstreiks 1918 ein? 1924 bekannte Ebert: „Ich bin mit der bestimmten Absicht in die Streikleitung eingetreten, den Streik zum schnellsten Abschluß zu bringen und eine Schädigung des Landes zu verhüten." (23) Auf wen ließ ein Gustav Noske 1919 schießen? Warum sahen sich sowohl 1919 als auch 1945 einige Führer der Sozialdemokratie gezwungen, die Parole: „Der Sozialismus marschiert!" auszugeben? Bestand die Aufgabe der Sozialisierungskommission nicht darin, „... beruhigend zu wirken in dem Sinne, daß keine unvernünftigen Experimente zu befürchten sind ..." (24)?

Aus seinen falschen Voraussetzungen zieht Vilmar nun folgende Schlußfolgerung:

„Nun kann man natürlich den ideologischen Boden des Marxismus verlassen, wie es Lenin faktisch getan hat, und eine sozialistische Elitetheorie vertreten, auf Grund derer die Funktionärskader, unbekümmert um den Bewußtseinsstand der Massen, gestützt auf gewisse ‚Kerntruppen' (wie die Rüstungsarbeiter 1916/18), die Revolution ideologisch und strategisch vorzubereiten haben. Oder man kann eine Theorie der sozialistischen Massenschulung entwickeln, auf Grund derer die Funktionäre durch einen langfristig angelegten, zielbewußten Aktionsbildungsprozeß trotz der nichtrevolutionären kapitalistischen Entwicklung (?) die Massen zu systemveränderndem Handeln erziehen. Dann muß man aber auch theoretisch so selbstkritisch sein, das Scheitern der politischen (nicht der ökonomischen) Theorie des Marxismus: die Erwartung revolutionärer Zuspitzung der kapitalistischen Krisen, zuzugeben und nicht länger versuchen, dieses Scheitern der sozialdemokratischen (Gewerkschafts-)Politik in die Schuhe zu schieben." (25)

Von den Passagen, die die völlige Unkenntnis der Theorie Lenins durch Vilmar belegen („... unbekümmert um den Bewußtseinsstand der Massen ..."), abgesehen; versucht Vilmar von den auch ihm bekannten Tatsachen abzulenken (etwa von den Aussprüchen Tarnows oder der DGB-Führer Scharnowski/Sickert in Westberlin). Daneben legt er den Grundstein seines Konzepts „Basisdemokratie gegen Bürokratie" und versucht, dem Marxismus die Trennung von Ökonomie und Politik unterzuschieben.

Aus diesen – sicher noch unzureichenden – Ausführungen wird jedenfalls deutlich, daß sich selbst Gewerkschafter, die in der „Mitbestimmung am Arbeitsplatz" einen Weg zur grundlegenden Veränderung der Gesellschaft sehen, in den wesentlichen Punkten nicht auf Matthöfer und Vilmar berufen können.

Die wesentlichen Inhalte neoreformistischer und syndikalistischer Vorstellungen zur Mitbestimmung

Anders als die Reformisten betont diese Seite die unmittelbare demokratische Aktion der Betroffenen. Aber auch für sie ist die *Mitbestimmung* eine Alternative zum bestehenden System (und meist der „dritte Weg"); Bestandteil einer „systemüberschreitenden Strategie". Die antiintegrative Ausgangsposition, die mit Gedanken der Demokratisierung aller Wirtschaftsbereiche und vor allem der Rätedemokratie verknüpft wird, wird als eine von der Basis zu tragende Alternative zum Kapitalismus verstanden. Die Mitbestimmungsforderung hat einer der Hauptvertreter dieser Position, Rudolf Kuda, auf die Formel gebracht:

1. „Demokratisierung der Willensbildung" in den Gremien,
2. Sozialisierung des „Verfügungsrechts über Produktionsmittel",
3. Mitbestimmung muß „alle wirtschaftlichen Entscheidungsbereiche" umfassen,
4. Fachliche und politische Qualifikation mit dem Ziel der Wiedergewinnung von Klassenbewußtsein,
5. Monopol- und Kartellkontrolle, volkswirtschaftliche Rahmenplanung (26).

Die Ziele und Mittel der „Einflußnahme der Arbeitnehmer auf den kapitalistischen Wirtschaftsprozeß" (André Gorz) sollen sich auf eine „Änderung bestehender Zusammenhänge richten, müssen die kapitalistische Wirtschaftsordnung schlechthin in Frage stellen" (27).

Nach Gorz, dem wesentlichen Theoretiker dieser Richtung, muß eine Strategie antikapitalistischer Strukturreformen verwirklicht werden

20 210. Sitzung des deutschen Bundestages vom 22.1.1969, zitiert nach einem Flugblatt des DGB-Bundesvorstandes.
21 Der SPIEGEL, 13.4.1970.
22 Fritz Vilmar: „Oberhalb der gesellschaftlichen Realität", in: FRANKFURTER RUNDSCHAU vom 9.5.1970.
23 Zitiert nach: A. Schreiner: ZUR GESCHICHTE DER DEUTSCHEN AUSSENPOLITIK 1871 - 1945, Band I, Berlin 1952, S. 412.
24 Vorwärts, 5.12.1918; zitiert nach: Walter Ulbricht: Zur Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung, Band I, S. 30.
25 „Oberhalb der gesellschaftlichen Realität", a.a.O.
26 Rudolf F. Kuda: „Mitbestimmung und organisierter Kapitalismus", in: GEWERKSCHAFTLICHE MONATSHEFTE, 20. Jg., (Februar 1969) Heft 2, S. 69. Zusammenfassend zit.n.: Mitbestimmung als Kampfaufgabe, a.a.O., S. 61.
27 Rudolf F. Kuda: „Wirtschaftsdemokratie als Alternative", in: FRANKFURTER HEFTE, 24. Jg. (1969), Heft 5, S. 354.

– „auf lokaler Ebene durch den Kampf gegen die Beherrschung des gesamten kulturellen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Lebens, der Transportmittel, des Grundbesitzes und der Gebäude, der Gemeindeverwaltungen, der Freizeitorganisationen usw. durch die Monopole.

– auf regionaler Ebene durch den Kampf um die Errichtung von neuen Industriebetrieben, die für die Existenz und das wirtschaftliche Gleichgewicht der betreffenden Gebiete ebenso notwendig sind wie zur Verhinderung von offener oder verschleierter Arbeitslosigkeit, zur Sicherung oder Neuschaffung von Arbeitsplätzen für die Arbeitnehmer gefährdeter oder stillgelegter Industrieunternehmen." (28)

Der Zusammenhang der verschiedenen Ebenen wird also gesehen. Genauso wird ein Unterschied zwischen neokapitalistischen und antikapitalistischen Reformen gemacht.

Dieser Unterschied wird bestimmt durch

1. „die Anwesenheit oder Abwesenheit von organischen Verbindungen zwischen den verschiedenen Reformen;
2. die Abfolge und die Art und Weise ihrer Verwirklichung;
3. der vorhandene oder nicht vorhandene Wille, die durch die ersten Reformaktionen herbeigeführte Störung" für neue Reformen zu nutzen ... (29).

Analog zu diesen Vorstellungen von Gorz wird die Mitbestimmung in allen Planungs- und Entscheidungsstellen in Betrieben und Unternehmen sowie ein durchgängiges Mitbestimmungssystem für alle wirtschaftlichen Bereiche gefordert. Dabei wird ein „Dreistufenplan" angestrebt:

1. die formale Demokratisierung der paritätischen Mitbestimmung,
2. die materielle Demokratisierung als Demokratisierung des Zielsystems („Sozialisierung des Verfügungsrechts über Produktionsmittel"),
3. Mitbestimmung auf allen Entscheidungsebenen.

Die Problematik dieser Konzeption liegt in der Vorstellung, diese Demokratsierung der Wirtschaft übertrage sich quasi automatisch auf politische Parteien und Institutionen.

Im DGB vertrat vor allem Eugen Loderer vor seiner Wahl zum Vorsitzenden der IG Metall eine entsprechende Position, deren Grundgedanken einer verstärkten unmittelbaren Aktion der Arbeiter und Angestellten sich mit dem marxistischer Gewerkschafter durchaus deckte. Auf dem 8. Bundeskongreß des DGB sagte Loderer:

„Hüten aber müssen wir uns, als Mitbestimmung anzuerkennen, was keine ist. Isolierte Aussprache- und Mitspracherechte sind gefährlich. Früher oder später würden derartige Experimente mit Sicherheit zur Resignation unserer Kolleginnen und Kollegen führen ... Seien wir uns aber auch darüber im klaren, daß sich ohne Druck und nachhaltige Aktivität nichts ändern wird, daß es dazu einer verstärkten Solidarität aller Arbeitnehmer bedarf, einer Geschlossenheit, die immer schon Voraussetzung aller großen gewerkschaftlichen Erfolge war." (30)

Syndikalistische Vorstellungen

Zwischen neoreformistischen und syndikalistischen Vorstellungen besteht meist ein sehr enger Zusammenhang, auch wenn dabei einige Formen des Kampfes umstritten sind. Der

28 André Gorz: ZUR STRATEGIE DER ARBEITERBEWEGUNG IM NEOKAPITALISMUS, Frankfurt/Main 1967, S. 80.
29 André Gorz: DER SCHWIERIGE SOZIALISMUS, Frankfurt/Main 1968, S. 72.
30 8. Ordentliche Bundeskonferenz des DGB in München, Protokoll 3. Tag, S. 97-99.

Syndikalismus versteht sich als gewerkschaftliche Bewegung und will die bürgerliche Gesellschaft vor allem auf dem ökonomischen Sektor durch die Organisierung der Massenkraft der Arbeiter bekämpfen und besiegen. Dabei wird ausschließlich die „action directe" eingesetzt: Streik, Boykott, Sabotage und Fabrikbesetzungen.

Theoretische Vorstellungen sind meist dem Anarchismus entnommen – mit dem der Syndikalismus auch die Idee der zukünftigen Organisation proletarischer Wirtschaft in Syndikaten teilt. Die Betriebe sollen durch lose Produktionsverbände föderiert werden, nachdem sie der Arbeiterselbstverwaltung übergeben worden sind. Die Arbeiter*mit*verwaltung, die „industrial democracy" wird als Stufe zur Alleinbestimmung der Arbeitenden gesehen; der Massenstreik zum Inbegriff des direkten Massenhandelns. (31)

Vor allem in Großbritannien hat der Syndikalismus in den Jahren vor 1914 eine große Rolle gespielt. Gedanken, wie sie im Gründungsstatut der „National Guilds League" (1915) enthalten sind, werden heute wieder aufgegriffen: „Abschaffung der Lohnarbeit, Aufrichtung der Selbstverwaltung der Arbeiter in der Industrie mit Hilfe eines demokratischen Systems von nationalen Gilden, in Verbindung mit einem demokratischen Staat." (32)

Eine Partei, in der neoreformistische und syndikalistische Vorstellungen dominieren, ist die PSU in Frankreich. Ihr Konzept der „sozialistischen Front", eine Ablehnung jeder Volksfronttaktik, enthält die wesentlichsten Punkte einer Strategie, die auch Vorstellungen in der BRD und Westberlin zur „Mitbestimmung am Arbeitsplatz" entspricht:

„Arbeiterkontrolle bedeutet die Herstellung eines Kräfteverhältnisses im Kampf, das es erlaubt, die Unternehmer vor vollendete Tatsachen zu stellen. Die beruht auf folgenden Grundsätzen:

– Verweigerung jeglicher participation oder Integration.
– Entschlossenheit zur Schaffung von vollendeten Tatsachen.
– Bruch mit der bürgerlichen und unternehmerischen Legalität.
– Priorität der Basisinitiative.
– Proletarische Massendemokratie." (33)

Ein Vergleich mit einem entsprechenden Zitat des Programms der PCF zeigt allerdings, daß Unterschiede nicht in der Priorität der Masseninitiative liegen, sondern in den Fragen der Begrenztheit der „Schaffung vollendeter Tatsachen" (also in der Einschätzung von Reformen) und der Bündnispolitik:

„Nur durch eine Vielzahl von Massenaktionen der Arbeiterklasse und breiter antimonopolistischer Schichten kann die Herrschaft der Monopole gebrochen und damit eine wesentliche Vorbedingung für den Übergang zum Sozialismus geschaffen werden." (33)

Zur Kritik dieser Vorstellungen

1. Der Neoreformismus bleibt trotz der Deklaration seiner Strategie als revolutionär im entscheidenden Punkt im Reformismus stecken: in der Frage der Eroberung der politischen Macht durch die Arbeiterklasse und ihre Verbündeten. Diese Frage wird beantwortet durch Formeln wie: „Der Kampf um die Macht und für den Sozialismus sind abstrakte Begriffe, die allein nicht mehr mobilisierend wirken." (34)

31 Vgl. hierzu: Werner Hofmann: IDEENGESCHICHTE DER SOZIALEN BEWEGUNG DES 19. UND 20. JAHRHUNDERTS, Westberlin 1962, S. 187-190.
32 Ebenda, S. 191.
33 D. Albers/W. Goldschmidt/P. Oehlke: KLASSENKÄMPFE IN WESTEUROPA. England, Frankreich, Italien. Hamburg 1971, S. 104.
34 André Gorz: ZUR STRATEGIE ..., a.a.O., S. 17.

2. Vor allem bei Gorz ist eine Verachtung „quantitativer" d.h. vor allem von Lohnforderungen enthalten. Die Entwicklung in der BRD und Westberlin vor allem der Jahre 1969, 1971 und 1974 belegt aber gerade die große Bedeutung solcher Konflikte für die Bewußtseinsentwicklung der Arbeiterklasse. Gorz verharrt hier in einem mechanistischen Verständnis des Klassenkampfes, wenn er die Frage eines Ausgangspunktes weitertreibender Forderungen nicht erkennt.
3. Auch die zum großen Teil positiven Vorschläge des Neoreformismus zur Kontrolle und Mitbestimmung stehen in anderem Zusammenhang als bei Marxisten. Auf einer Konferenz des IMSF 1971 in Frankfurt hat Prof. Schleifstein m.E. zurecht darauf hingewiesen, daß eine Strategie der „fortschreitenden Eroberung der Macht durch die Arbeitnehmer" auf vorweggenommene Inseln des Sozialismus in einer kapitalistischen Gesellschaft hinauslaufe.
4. Nach ursprünglich mehr syndikalistischen Vorstellungen hat Gorz der Frage einer Parteigründung in den Mittelpunkt seiner Überlegungen gestellt. In einem Beitrag, den er im Dezember 1971 im WDR und im RIAS (!) gehalten hat, griff Gorz vorwiegend die „konterrevolutionäre CGT" und „bürokratische Gewerkschaften" an! Die Zielrichtung gegen PCF und CGT ist eine, wenn nicht die wesentliche Komponente seines Konzepts.
5. In manchen Forderungen kommt die neoreformistische Konzeption der marxistischen jedoch nahe. Die Betonung der Aktivität der Arbeiter und Angestellten sowie der Gewerkschaften läßt eine weitere Diskussion zur Klärung der Positionen sehr fruchtbar erscheinen. Kritisch ist von Marxisten jedoch gerade in der Frage der Kontrolle und Mitbestimmung die Betonung von quasi „antikapitalistischen Heilverfahren" durch die neoreformistische Richtung zu sehen. Aber selbst sehr weitgehende Reformen werden nicht in der Lage sein, das System zu „überwinden". Was sie allein leisten können, ist, Schritte zur Erringung der Macht der Arbeiterklasse zu sein.

Die Konzeption der „Mitbestimmung am Arbeitsplatz" bedarf jedoch noch einer weiteren Untersuchung. Dazu sollen zunächst die von Fritz Vilmar entwickelten sechs strategischen Elemente einer basisdemokratischen Betriebspolitik wiedergegeben werden:

1. „Verstärkung der Organisationen und Kompetenzen der gewerkschaftlichen Vertrauensleute und Vertrauenskörper
2. Bejahung betrieblicher Streiks als Druckmittel kollektiver Gegenmacht
3. Durchsetzung der Mitbestimmung in der Arbeitsorganisation (...)
4. Mitbestimmung am Arbeitsplatz als notwendige Beteiligung der Basis an der Mitbestimmung in der Arbeitsorganisation
5. Betriebsnahe Tarifpolitik als basisnahes Instrument der Formulierung und Absicherung betrieblicher Gewerkschaftspolitik
6. Betriebsnahe Bildungsarbeit, organisiert von Vertrauensleuten, die als Bildungsobleute ausgebildet sind, mit dem Ziel zunehmender Selbstorganisation betrieblicher Arbeitskreise, mit gewerkschaftlicher Unterstützung." (35)

Der übergeordnete Rahmen wird dann allerdings auf Fragen der Arbeitsorganisation eingeengt (d.h. Fragen der Investitionsentscheidungen, der Gewinnverwendung oder der Preisgestaltung werden ebenso wenig berührt wie Fragen der Infrastruktur).

„Die Mitbestimmung am Arbeitsplatz schafft nicht nur an und für sich notwendige Veto- und Eingriffsrechte, einen Gestaltungsbereich für jeden Arbeitenden in seinem unmittelbaren Umfeld, sondern bildet zugleich die konstitutive Voraussetzung für die Realisierung

35 Fritz Vilmar: MITBESTIMMUNG AM ARBEITSPLATZ, Neuwied und Westberlin 1971, S. 14/15.

von betrieblicher Mitbestimmung durch den Betriebsrat in dem unter kapitalistischen Verhältnissen allerwichtigsten betrieblichen Bereich: innerhalb der Arbeitsorganisation." (36)

Vilmar stellt eine Rangfolge betrieblicher Mitbestimmungsbereiche nach dem Kriterium, „in welchem Grad die Abhängigen in ihrer Existenz oder Menschenwürde betroffen werden", auf:

„Mittelfristige Personalpolitik im Blick auf betriebliche Umstellungen (neue Produktionsstätten, Stillegungen, Verlegungen von Betriebsteilen);
individuelle Einstellungen und Kündigungen;
Einstufung im betrieblichen Lohn- und Einkommenstufen-System;
betriebsbezogene Veränderung von tariflichen Lohnberechnungen und -stufensystemen;
Sicherung des erreichten „sozialen Besitzstandes" (...) im Betrieb;
Umsetzungen auf einen anderen Arbeitsplatz;
Technische Neuerungen am Arbeitsplatz und im Gesamtbetrieb;
Einführung von Mehrarbeit; Kurzarbeit;
Sicherheit am Arbeitsplatz;
Erleichterung und Humanisierung der Arbeitsbedingungen;
Bestimmung und Verhalten der unteren und mittleren Vorgesetzten;
Regelung der Kontrollen; (...)
Gestaltung der Betriebsordnung;
Gestaltung der Belegschaftseinrichtung (...);
Beginn und Ende der Arbeitszeit, der Pausen, der Urlaubszeiten;
Verwaltung der Sozialeinrichtungen ... (37)".

Zurecht ordnet m.E. Vilmar die meisten „Mitbestimmungsrechte" nach dem § 87 des neuen Betriebsverfassungsgesetzes am Ende dieser Skala ein und betont die wichtigere Seite der wirtschaftlichen und personellen Mitbestimmung. Nur zum Teil zugestimmt werden kann dagegen Vilmars Begründung der Wichtigkeit der Mitbestimmung über die Arbeitsorganisation. Er stützt sich dabei auf Untersuchungen von Kern/Schumann (38), die gewissermaßen als „Allheilmittel" das verstärkte Einschalten in den Prozeß der technisch-organisatorischen Neuerungen und Umgestaltungen sehen (und damit in die Nähe der auch von ihnen kritisierten amerikanischen Betriebssoziologie geraten!).

Vilmar modifiziert diesen Ansatz etwas:

„Dabei müßte unter kapitalistischen Bedingungen eine Maxime der Einschränkung managerieller Willkürmacht lauten: Solange das Was des Produzierens dem privatwirtschaftlichen Planungs- und Dispositionsrecht vorbehalten bleibt, ist zumindest das Wie des Produzierens zunehmend der Mit- und Selbstbestimmung der Arbeitenden zu überantworten." (39)

Er empfiehlt, daß von den Gewerkschaften alternative Modelle technischer Neuerungen entsprechend den Grundsätzen der Humanität und nicht der Rentabilität entwickelt werden sollten.

Diese Aufgabe übersteigt allerdings den Bereich der Arbeitsgruppen. In einigen Werken der BRD und Westberlins hat der Betriebsrat mit Hilfe der betroffenen Arbeiter und der Gewerkschaft bereits Alternativmodelle zu Produktionsumstellungen entwickelt bzw. eigene

36 Ebenda, S. 15/16.
37 Ebenda, S. 17.
38 Horst Kern: „Mitbestimmung und technische Entwicklung"; Michael Schumann: „Möglichkeiten der Mitbestimmung am Arbeitsplatz"; in: GEWERKSCHAFTLICHE MONATSHEFTE, 20. Jg. (1969), Heft 4, S. 221-231.
39 Fritz Vilmar: Mitbestimmung am Arbeitsplatz, a.a.O., S. 18.

Zeitaufnahmen alternativ zu denen der Betriebsleitung durchgeführt. Um aber hier in die Profitsphäre des Kapitals eingreifen zu können, muß eine solche Aufgabe unbedingt zentral durchgeführt werden (– auch wegen der Gefahr des Gruppenegoismus!) – In einem weiteren Aufsatz in der Zeitschrift „Konkret" hat Vilmar sein Konzept in einigen Punkten weiter ergänzt. (40) Er meint, wenn Mitbestimmung tatsächlich „die autoritäre Herrschaft" des Kapitals im Betrieb und Unternehmen „abbauen" solle, sei notwendig

1. die strikte Absage an jede legalistische Eingrenzung der Mitbestimmung, die Erkämpfung betrieblicher Zusatztarife oder Betriebsvereinbarungen und die Organisation kollektiver gewerkschaftlicher Gegenmacht (z.B. durch kollektive Arbeitsniederlegungen der betrieblichen Vertrauensleute!);
2. die weitestmöglichste Einbeziehung der Belegschaften und der einzelnen Arbeitsgruppen in den Mitbestimmungsprozeß, um eine „Gegenbürokratie" zu verhindern;
3. die Untrennbarkeit der Ebenen Arbeitsplatz, Betrieb, Unternehmensleitung, Wirtschaftsorgane, Wirtschaftspolitik und Vergesellschaftung der marktbeherrschenden Unternehmen.

Gerade im letzten Punkt bleibt Vilmar jedoch auch im weiteren Verlauf seiner Ausführungen sehr vage. Im Gegensatz zu seinem Aufsatz und seinen Leserbriefen in der „Frankfurter Rundschau" will er hier jedoch durch „immer weitere Eingriffe in kapitalistische Entscheidungsbereiche" eine „neue Qualität" schaffen und so den Kampf um die „staatliche Macht" vorbereiten. Dabei sieht er sogar die Gefahr, „daß solche Regelungen und Institutionen – beispielsweise der Betriebsrat – die Tendenz haben, sich als Endzweck und Selbstzweck zu verfestigen ..." Das vorgeschlagene Gegenmittel einer grundsätzlichen Rotation der Ämter enthält aber wieder einen „a-priori-Antibürokratismus", der nur die Formen sieht, aber niemals nach konkreten Klasseninhalten fragt, die in diesen Institutionen vertreten werden. An anderer Stelle wird Vilmar noch deutlicher:

„Vieles weist darauf hin, daß bei ständigem Kampf um Demokratisierung (= Herrschaftsabbau) in allen Subsystemen (Elternhaus, Schule, Betrieb, Verwaltung, Industrie, Hochschule, Verbände) die fortschreitende Stabilisierung des Industriesystems stärker in Richtung auf Stabilisierung des Selbstbewußtseins und der politischen Positionen und der Ansprüche der Massen wirkt als sie der kapitalistischen Machtstabilisierung dient. Genau darin liegt – auch betriebspolitisch – unsere Chance. Es gilt, eine ‚Stabilisierungs'- und Politisierungspolitik zu verfolgen, die zugleich destabilisierend für *jede* Art von Klassenherrschaft wirkt." (41)

Eine vorerst nur auf die theoretischen Grundlagen eingehende marxistische Kritik wird (ohne dabei jetzt schon praktische Auswirkungen oder die Frage des Kapitalinteresses an einer „Miteinbestimmung am Arbeitsplatz" in ihre Überlegungen miteinzubeziehen) feststellen müssen:

1. Wie auch andere neoreformistische Ideologen sieht Vilmar den Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit auf den Ebenen des Autoritäts-, des Verteilungs- und des Produktionskonflikts; ohne zu erkennen, daß diese nur Erscheinungen des Grundwiderspruchs sind. Der Grundkonflikt liegt bei ihm in der Entscheidungs- und Verfügungsgewalt über die Produktionsmittel – jedoch nicht im Eigentum an den Produktionsmitteln begründet! Charakteristisch ist bei dieser Position dann die fehlende Klammer zwischen dem ökonomischen und politischen Kampf; sowie der Ansatz von „Mitbestimmungsforderungen am Arbeitsplatz" an den Fragen der Betriebshierarchie.
2. Die nahezu verabsolutierende Hervorhebung der „Mitbestimmung am Arbeitsplatz" für die Frage der Bewußtseinsentwicklung, „die deutlich an einem syndikalistischen Modell orientiert ist und vor allem außer acht läßt, daß die Arbeiter auf dieser Ebene am allerwenigsten in die Profitsphäre des Kapitals eindringen können und daß sie, je schmaler die Ebene ihres Kampfes, desto leichter zu isolieren sind" (42), ist kennzeichnend für Vilmars Konzeption.
3. Die Annahme, daß Mitbestimmung aus sich heraus in der Lage ist, den Kapitalismus zu reformieren, und systemüberwindend wirken könne, ist die Hauptschwäche dieser Konzeption. Vilmar betont, dem fundamental-demokratischen Prozeß komme entscheidende Bedeutung zu. Er versteht diesen Prozeß der „Basisdemokratie" weitgehend spontaneistisch und mißt so der Partei der Arbeiterklasse keinerlei Bedeutung bei.

40 Fritz Vilmar: „Mitbestimmung wozu? ", in: KONKRET /1970.
41 Derselbe: Mitbestimmung am Arbeitsplatz, a.a.O., S. 49. – Das Wort „jede" ist von mir hervorgehoben worden – W.G. – Vilmar bezieht also eindeutig Stellung gegen die Herrschaft der Arbeiterklasse.

Einflüsse der evangelischen und katholischen Soziallehre:

Bereits die Widmung des Buches „Mitbestimmung am Arbeitsplatz": „Den Mitstreitern – Besonders Horst Symanowski – Und Hans Matthöfer" (43) gibt Hinweise auf den großen Anteil des evangelischen Industriepfarrers Symanowski bei der Entwicklung der Konzeption der „Mitbestimmung am Arbeitsplatz": Vilmar bestätigt dies ausdrücklich:

„Kein Zufall, daß die Grundidee: Schaffung von Mitwirkungsrechten für die unmittelbar und alltäglich von autoritären Willkürakten Betroffenen, die Arbeitsgruppen, zuerst (1962) gründlich durchdacht und in einer operationalen Form (‚Gruppenbesprechung') formuliert wurde von linken Pfarrern, die in der Fabrik gearbeitet hatten und vehement erfuhren, wie wenig die Gewerkschaft und das Betriebsverfassungsgesetz an der gedrückten, der Objektsituation des Menschen an der Maschine änderte." (44)

Unter dem maßgeblichen Einfluß Symanowskis hat 1968 die „Kammer für soziale Ordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland" in ihren „Sozialethischen Erwägungen zur Mitbestimmung in der Wirtschaft der Bundesrepublik Deutschland" zur Frage der „Mitbestimmung am Arbeitsplatz" Stellung genommen. Wurde in dieser Schrift die „Mitwirkung" des einzelnen Arbeitnehmers am Arbeitsplatz bejaht, so nahm diese Denkschrift selbst zu den DGB-Vorschlägen der Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen nur ausweichend Stellung! Die wesentlichen Aussagen zur „Mitwirkung am Arbeitsplatz" sind, „... daß in den Betrieben ihren Besonderheiten entsprechende Vereinbarungen getroffen werden, in denen Funktionen und Rechte der Arbeitsgruppen geregelt werden ... Es soll jedem Vorgesetzten zur Pflicht gemacht werden, seine Mitarbeiter so weit wie möglich an der Regelung der Arbeitsvorgänge zu beteiligen. Die wichtigste Voraussetzung dafür ist eine laufende Information ... Vorschläge, die gemeinsam von Arbeitsgruppen eingereicht werden, sollten nicht ohne Mitteilung von Gründen abgelehnt werden. Wo Arbeitsgruppen bereit und in

42 Vgl. zu diesem Zitat aus: Mitbestimmung als Kampfaufgabe. Grundlagen – Möglichkeiten – Zielrichtungen, Köln 1971, S. 62 auch Olaf Radke: „Mitbestimmung am Arbeitsplatz", in: GEWERKSCHAFTSSPIEGEL, 6. Jg. (13.8.1969), Nr. 21/22, S.9.
43 Vilmar: Mitbestimmung am Arbeitsplatz, a.a.O., S. 4. – Weitere Verweise auf dieses Buch erfolgen als Vilmar: a.a.O.
44 Ebenda, S. 19.

der Lage sind, notwendige Ordnungen des Arbeitsablaufs durch eigene Absprachen erfolgreich vorzunehmen, sollten sie Gelegenheit dazu haben." (45)

Diese Aussagen unterscheiden sich allerdings nur graduell von Unternehmervorstellungen (insbesondere der „Jungen Wirtschaft"). Die Schrift ist durch ihre „Soll"-Formulierungen eine Bittschrift an die Einsicht der Unternehmer. Ihr Hauptmoment ist die „Sicherung der Mitverantwortung des Arbeitnehmers in seinem (!) Unternehmen" und nur dann „erfolgversprechend, wenn der Wille zur Zusammenarbeit besteht." Insofern besteht kein Unterschied zu dem Credo des niedersächsischen Landesbischofs Hanns Lilje, der auf einer Jahresmitgliederversammlung der Arbeitgeberverbände forderte, „an seinem Ort im begrenzten Raum" (!) müsse jedermann „wirklich entscheiden" (46). Es ist deshalb für Vilmar kennzeichnend, daß er zustimmend zu dem Vorschlag der Denkschrift Stellung nimmt, die Betriebsversammlungen auf die Hälfte zu reduzieren und dafür regelmäßige Informationen und Beratungen durchzuführen. (47) Vilmar weist auch darauf hin, daß Nell-Breuning S.J. die Mitbestimmung am Arbeitsplatz für äußerst wichtig halte und beklagt lediglich, daß dieser die rechtliche Absicherung durch die Einsicht der Unternehmer in die Vorteile einer solchen Regelung erreichen wolle – durch eine für untere Vorgesetzte oder Techniker „rechtliche Gestaltung des Betriebes und des Unternehmens, die dahin wirkte, daß die Vorgesetzten daran interessiert sind, Selbstentfaltung oder Selbstverantwortlichkeit des Arbeitnehmers soviel Raum wie nur irgend möglich zu geben, weil sie dafür zur Rechenschaft gezogen werden und weil es davon abhängt, ob sich auch die Arbeitnehmerseite damit einverstanden erklärt, daß sie in ihren Vorgesetztenstellungen verbleiben" (48) (Vgl. zu diesen Vorstellungen auch die Grundzüge des „Harzburger Modells"!).

Nell-Breunings Vorstellungen zur Mitbestimmung waren immer geprägt durch deutliche antisozialistische Züge. Mitbestimmung, meint er, heiße nicht, „unsere Privatrechtsordnung und das in ihr gründende Koordinatensystem der Marktwirtschaft zerstören oder verfälschen, sondern sie von einem ihrer schwersten Mängel bereinigen" (49) und sie bedeute „Mitverantwortung, Verantwortungen aber legen Bindungen auf" (50). Selbst die „Mitverantwortung" bleibt unbestimmt:

„... die im Betrieb oder Unternehmen tätigen Menschen, Bestimmungsrechte, Entscheidungsbefugnisse oder wie man es nennen möge (!), besitzen und ausüben, daß also Eigentum und Arbeit sich irgendwie (!) in die Bestimmungsrechte oder Entscheidungsbefugnisse teilen." (51)

Die von Symanowski und Vilmar 1964 veröffentlichten Thesen zur Mitbestimmung im Arbeitsprozeß sind ein besonders gutes Beispiel für die Verknüpfung von Gedanken der „Wirtschaftsdemokratie" und der christlichen Soziellehre:

„Von einem Menschen, der in seinem Betrieb gezwungen wird, Objekt und passiver Befehlsempfänger zu sein, kann nicht erwartet werden, daß er als verantwortlicher Staatsbürger eine demokratische Gesellschaft mitträgt und mitgestaltet." Der Unterschied zu den Ausführungen von Nell-Breuning liegt dann jedoch in der anschließenden Ablehnung der sog. „Grundsätze moderner Menschenführung" im Betrieb, die über die Manipulation „nicht hinausreichten", sowie in der Forderung nach paritätischer Besetzung der Aufsichtsräte in allen Großunternehmen.

Ihre These 10 beschäftigt sich dann mit der Aufnahme von Arbeitsbesprechungen auf Arbeitsgruppen- bzw. Abteilungsebene in die Betriebsverfassung. Danach soll der Betriebsrat für die ordnungsgemäße Durchführung verantwortlich sein. Die Tagesordnung der (von den zuständigen gewerkschaftlichen Vertrauensleuten vorzubereitenden) Besprechungen soll von den Arbeitern und Angestellten des jeweiligen Bereiches aufgestellt werden. Es sollen jedoch nur Fragen des unmittelbaren Arbeitsbereiches behandelt werden, „Fragen, die allein in den Verantwortungsbereich des Managements fallen, wie Finanz-, Absatz- und Produktionspolitik, gehören nur zum Teil zur Arbeitsbesprechung." (!) Den gemeinsamen Beschlüssen zuwiderlaufende Entscheidungen von Vorgesetzten sollen der Gruppe gegenüber begründet werden, wobei eine beiderseitige konstruktive Kritik „für alle Beteiligten zumutbare Lösungen" finden müsse. (52)

Nach einer späteren Ausarbeitung des Amtes für Industrie- und Sozialarbeit der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau von 1970 sollte die Wahl eines Arbeitsgruppensprechers von Fall zu Fall erfolgen. Einen Teil dieser Studie zitiert Vilmar zustimmend:

„Die Arbeitsgruppe weiß über viele Arbeitsvorgänge, Unfallursachen und Störungsfaktoren besser Bescheid als der Vorgesetzte. Es gibt schon jetzt Vorgesetzte, die das wissen ..." (53)

Aus diesem Grund plädiert die Studie für einen besseren Informationsfluß! Die abschließende Stellung zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz in dieser Studie gibt die Ansichten der christlichen Soziallehre treffend wieder:

„Mitbestimmung am Arbeitsplatz ... soll dazu dienen, den Arbeitnehmer aus dem bloßen Lohnarbeitsverhältnis herauszuführen (!?), indem sie ihn mit neuen Rechten ausstattet." (54)

Einflüsse der antiautoritären Bewegung. Die Frage des Antibürokratismus

In dem Buch von Vilmar wird immer wieder der Kampf gegen eine abstrakte „Gewerkschaftsbürokratie" beschworen. Einige Beispiele mögen dies deutlich machen:

„Gewerkschaftliche Spitzenbürokraten versuchen, diese Konzeption zu diffamieren, weil sie nicht in ihr zentralistisches Konzept paßt; Industrielle und ihre Ideologen versuchen, die Konzeption zu einem betriebswirtschaftlich nützlichen Kommunikationssystem umzufunktionieren."

Als Alternative zu den „internen Repressionen von Bürokratien" und deren „autoritären Herrschaftsformen" sieht Vilmar dann jedoch offensichtlich „fortschrittliche Unternehmer" als das kleinere Übel an:

„Daß diese Gesamtdarstellung ... erarbeitet und veröffentlicht werden konnte, verdanke ich Carl Backhaus (!), dessen „Stiftung für Demokratie in der Wirtschaft" mir durch einen mehrjährigen Forschungsauftrag die Meinungs- und Produktionsfreiheit verschaffte, die ich in der IG-Metall-Bürokratie verloren hatte." (55)

45 Sozialethische Erwägungen zur Mitbestimmung in der Wirtschaft der BRD, Hamburg, den 15.11.1968.
46 Der SPIEGEL, 13.4.1970.
47 Vilmar: a.a.O., S. 29.
48 Ebenda, S. 30.
49 Oswald von Nell-Breuning S. J.: STREIT UM MITBESTIMMUNG, Frankfurt/Main 1968, S. 68.
50 Ebenda, S. 51.
51 MITBESTIMMUNG. Referate und Diskussionen auf der Tagung katholischer Sozialwissenschaftler, 17.-19.2.1968 in Mönchen-Gladbach, Hrg.: Anton Rauscher, Köln 1968, S. 17.
52 Horst Symanowski/Fritz Vilmar: DIE WELT DES ARBEITERS, Frankfurt/Main 1964, S. 121-127, zitiert nach: Vilmar, a.a.O., S. 53 ff.
53 Ebenda, S. 106.
54 Ebenda.
55 Vilmar, a.a.O., S. 5.

Wenn Vilmar auch durchaus richtig feststellt:

„Westdeutsche Gewerkschaftsverwalter – und zwar keineswegs nur Spitzenfunktionäre – haben wirklich eine selbstzerstörerische Tendenz: die sägen eher den Ast der Basispolitisierung, auf dem sie doch auch selber sitzen, ab, als daß sie sich von dem lebhaften Sprießen seiner Zweige ein bißchen pieksen ließen" (56), so gerät ihm dies in der Folge zu einer antigewerkschaftlichen Vorstellung, die die entscheidende Frage „Macht für wen gegen wen" nicht beantworten kann.

„Die Vertrauensleute-Organisationen operieren weitgehend brav am Gängelband der außerbetrieblichen Gewerkschaftsorganisationen (bzw. auch der mächtigen Betriebsräte) ..." (57) „Der harte Kern des gewerkschaftsbürokratischen Widerstandes gegen die Mitbestimmung am Arbeitsplatz aber ist die Angst (...): Die Schaffung eines breiten basisdemokratischen Aktionsfeldes im Betrieb können die – ohnehin schwache – gewerkschaftliche Kontrolle betrieblicher Organisations- und Meinungsbildungsprozesse zunichte machen." (58)

In seinem vor kurzem erschienenen Buch „Antigewerkschaftlicher Kampf oder Kampf in den Gewerkschaften" hat W. Eschenhagen ähnliche Positionen vertreten. (59) Auch dieser konstatiert eine „Entfremdung zwischen bürokratischer Führung und Basis", wobei „in dem Maße, in dem die Belegschaften selbständig handeln und sich neben (!) dem Gewerkschaftsapparat zur Aktionseinheit organisieren, Gewerkschaften an Bedeutung verlieren." (60)

In seiner Replik auf dieses Buch „Antigewerkschaftlicher Kampf in den Gewerkschaften" hat J. Schmitz dagegen die Notwendigkeit eines kollektiven Abwehrkampfes der Arbeiterklasse *mit Hilfe* ihrer Gewerkschaften klargelegt:

„Mit dem kollektiv ausgehandelten Lohn wird das Scheinprinzip des Warentausches zwischen gleichberechtigten Warenbesitzern insofern durchbrochen, als die Arbeiter nicht mehr als vereinzelte Besitzer der Ware Arbeitskraft dem Kapital gegenübertreten, sondern als organisierte, die die Notwendigkeit der Organisierung in den täglichen Kämpfen um ihre Reproduktionsbedingungen erfahren haben."

„Wie der Kapitalismus erfahren wird, hängt ... von den Verwertungsbedingungen des Kapitals, den damit verbundenen Reproduktionsbedingungen der Arbeiterklasse und von den historischen und konkreten Klassenkampferfahrungen (...) ab." (61)

So waren die Erfahrungen in der „Rezession" der Jahre 1966/67 Voraussetzungen der Destruktion der Wirtschaftswunderideologie und damit auch der Streiks seit 1969. Dabei haben die Gewerkschaften als Kampforganisationen wieder an Bedeutung gewonnen – sowohl durch den Eintritt neuer Mitglieder vor allem in die IG Metall, die IG Chemie oder die ÖTV, als auch durch die Verstärkung klassenkämpferischer Positionen innerhalb der Gewerkschaften. Auf der Jugendkonferenz der IG Metall 1971 hat dazu ein Delegierter ausgeführt:

„Wer von uns hätte denn vor den Septemberstreiks sagen können, daß diese Streiks einen solchen Umfang und ein solches politisches Gewicht annahmen ... Es ist doch verständlich,

56 Ebenda, S. 13.
57 Ebenda, S. 13.
58 Ebenda, S. 6.
59 W. Eschenhagen: ANTIGEWERKSCHAFTLICHER KAMPF ODER KAMPF IN DEN GEWERKSCHAFTEN, München 1972.
60 Ebenda, S. 140.
61 Jupp Schmitz: „Antigewerkschaftlicher Kampf in den Gewerkschaften", in: SOPO, 4. Jg. (1972), Nr. 16, S. 103-117. -- Vgl. zu dieser Problematik auch das 1967 herausgegebene „Weißbuch zur Unternehmermoral" der IG Metall.

daß die Gewerkschaften, wenn sich die politische Landschaft verändert hat, dann hinterher darauf reagieren. Hier ist doch etwas ganz Wesentliches passiert, etwas Wesentliches in dem Sinne, daß sich die Arbeiter nicht an den Rechtspositivismus in dieser Gesellschaft gehalten haben. Das ist eine Frage (...), die wir jetzt in unser gewerkschaftliches Kalkül mit einbeziehen müssen." (62)

Daß die Sache also nicht so einfach ist, wie Eschenhagen meint, der die „Abwiegelung der Basis in den Betrieben" sieht, geht aus der einfachen Tatsache hervor, daß integrationistische oder reformistische Betriebsräte eben auch durch entsprechende Erwartungen der Kollegen gewählt wurden. Auch Vilmars „Antibürokratismus" kann auf integrationistische Tendenzen in den Gewerkschaften keine Antwort geben.

Die Bestimmung der objektiven, historischen Interessen der Arbeiterklasse ist Aufgabe ihrer Partei. Sie darf dabei nicht vorauseilen, nicht die Spaltung der Arbeiterklasse fördern – sondern sie muß politisches Bewußtsein von außen (dem konkreten Stand des Klassenkampfes entsprechend) in die Gewerkschaften hineintragen. Dies gilt auch für die Etappen der Forderung nach Kontrolle und Mitbestimmung.

Zu anderen Schlußfolgerungen, nämlich zur „Mitbestimmung am Arbeitsplatz" kommt Wilke Thomssen. (63) Der aus der „Frankfurter Schule" kommende Wissenschaftler hat dabei von seiner Position aus viele Berührungspunkte vor allem mit Fritz Vilmar. So in der Bestimmung des entscheidenden Widerspruchs, wenn er Mitbestimmung als „Gegenmacht" zur privaten *Verfügungs*macht der Kapitaleigentümer bezeichnet. Dabei soll der Arbeitsplatz „Spielwiese zur Einübung demokratischer Interessen" sein und Mitbestimmung „einen Bereich der industriellen Autonomie schaffen, in dem die Arbeitenden selbsttätig die Bedingungen ihrer Arbeit regeln." Die daraus resultierenden Erfahrungen in Verbindung mit der „Kreativität der produktiven Arbeit" sollen dann die Artikulation der Interessen ermöglichen – wobei Arbeitsgruppensprecher die Aufgabe der „Emanzipation der Arbeitenden aus ihrer restriktiven Arbeitssituation" zur „industriellen Autonomie" haben. Thomssen überträgt die Ideologie der Studentenbewegung der Jahre 1967 bis 1969 auf den Betrieb und übersieht dabei, daß Mitbestimmung im Unternehmen durch die Gesetze der kapitalistischen Wirtschaft beschränkt bleibt. Die (theoretisch angenommene) „industrielle Autonomie" ist nichts anderes als eine Art von Ghettoautonomie. Die Lohnarbeiter stoßen außerdem bei diesem Konzept mehr mit den *Auswirkungen* des kapitalistischen Profitinteresses als mit diesem selbst zusammen – ein Faktor, der die Bewußtseinsbildung erschwert!

Kommt also der „linke" Opportunismus zu einer grundsätzlichen Ablehnung der Forderungen nach Kontrolle und Mitbestimmung und verabsolutiert so die Seite der Integration (wobei er zu keiner Strategie der Veränderung des Bewußtseins der meisten Arbeiter und Angestellten fähig ist), so geht die „Freiraum"-Strategie über die Realität der Herrschaft des Kapitals hinweg und meint – hier dem Neoreformismus verwandt – dem Kapitalismus qua Reform Stück für Stück seiner Herrschaft entreißen zu können.

Die marxistische Kritik der hier dargestellten „Mitbestimmung am Arbeitsplatz" richtet sich also gegen deren illusionäre Theorie und Definition, schließt den Arbeitsplatz bei der Erringung von Positionen der Arbeiterklasse jedoch nicht aus. Denn Kontrolle und Mitbestimmung wird erst dann die Arbeiter voll mobilisieren können, wenn deren Arbeitsplatz mitberührt wird!

62 Jugendkonferenz der IG Metall, Tagesprotokoll, 15.4.1971, S. 80 f.
63 Wilke Thomssen: WIRTSCHAFTLICHE MITBESTIMMUNG UND SOZIALER KONFLIKT, Neuwied 1970 – Vgl. auch die Besprechung dieses Buches durch Heinz Jung in: NACHRICHTEN, Dezember 1970.

Im folgenden soll die bisherige Diskussion zur Frage der „Mitbestimmung am Arbeitsplatz" kurz wiedergegeben werden.

Die Eröffnung der Diskussion durch Matthöfer/Vilmar

In den „Gewerkschaftlichen Monatsheften" und der Zeitschrift „Express International" legte der IG Metall-Funktionär und SPD-Bundestagsabgeordnete Hans Matthöfer 1968 Grundzüge eines Konzepts der „Mitbestimmung am Arbeitsplatz" vor (64), deren wesentliche Aussagen lauten:

„Die Gewerkschaften fordern Mitbestimmung am Arbeitsplatz im Betrieb, im Unternehmen, im Industriezweig, im nationalen Rahmen und in den europäischen Institutionen. Davon ist für den einzelnen Arbeitnehmer die Forderung nach Mitbestimmung am Arbeitsplatz und in der Arbeitsorganisation offensichtlich besonders wichtig. Sie soll ihm das Recht geben, die Bedingungen, unter denen er arbeiten muß, mitzugestalten, das heißt über deren Zumutbarkeit und Angemessenheit mitzuentscheiden.

Wenn es auch zutrifft, daß die Mitbestimmung auf der Ebene der Unternehmung auf jeden Fall durch Gesetz geregelt werden muß, wofür die Kräfteverhältnisse im jetzigen Deutschen Bundestag wenig günstig sind, so kann doch bereits unter den gegebenen Bedingungen vieles getan werden, um Mitbestimmungsrechte am Arbeitsplatz durch Tarifverträge durchzusetzen, damit schon jetzt für eine spätere gesetzliche Regelung richtungsweisende Beispiele geschaffen werden.

Tarifvertragliche Vereinbarungen, vielleicht im Rahmen einer betriebsnahen Tarifpolitik durch Arbeitskampf erzwungen, wären darüber hinaus geeignet, die Forderung nach gesetzlicher Regelung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz zu dramatisieren und ihre Bedeutung Arbeitnehmern und Öffentlichkeit klarzumachen".

Matthöfer führt zur Kritik der DGB-Vorstellungen (die ihm nicht weit genug gehen) aus, natürlich müsse der Betriebsrat bei Geschwindigkeit und Besetzung des Bandes mitbestimmen können. Um nicht wie bisher in Konfliktfällen die Arbeitsgerichte zu Entscheidern zu machen, empfiehlt Matthöfer betriebliche Tarifkommissionen. Da aber kein Betriebsrat in der Lage sei, alle Fragen sachkundig zu beurteilen, müsse Mitbestimmung bereits „auf der untersten Ebene der Produktion" verankert werden:

„Mitbestimmung der Arbeitsgruppe.

Es ist erstens erforderlich, die Mitwirkung und Mitbestimmung der meist in Arbeitsgruppen organisierten Arbeitnehmer (?) auf der untersten Ebene des Produktionsprozesses vorzusehen und zur Ergänzung der Mitbestimmung des Betriebsrates möglich zu machen; zweitens aber auch dem einzelnen Arbeitnehmer durch Ausbau des Beschwerderechts Handhaben zu geben, tätig zu werden, indem er Beschwerde führt, Anregungen gibt, Fragen stellt. Arbeitsgruppen, die im Rahmen der Aufgaben einer Betriebsabteilung gemeinsam selbständige Teilfunktionen erfüllen, könnten mit Mehrheit einen Arbeitsgruppensprecher wählen, der die Aufgabe hat, in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat die Interessen dieser Arbeitsgruppe gegenüber dem unmittelbaren Vorgesetzten zu vertreten. Ferner könnte das Gesetz Arbeitsgruppenbesprechungen vorsehen, die der Mitwirkung (!) der Arbeitnehmer an allen ihren Arbeitsplatz betreffenden Fragen dienen, zum Beispiel bei Einführung neuer Produktionsverfahren, Einrichtung neuer Arbeitsplätze, Wechsel des Arbeitsplatzes, Änderung von Arbeitsplätzen und des Arbeitsablaufs, bei Fragen der Arbeitsteilung und Arbeitszerlegung, der Materialanlieferung, der Bestimmung der Verdienste – wie gesagt: natürlich immer nur so weit, wie diese Fragen den Bereich der Arbeitsgruppe betreffen".

64 Hans Matthöfer: „Mitbestimmung am Arbeitsplatz", in: GEWERKSCHAFTLICHE MONATSHEFTE, 19. Jg. (1968), Heft 8, S. 472 ff., sowie in: EXPRESS INTERNATIONAL vom 20.8.1968.

Dieses Konzept wurde von Fritz Vilmar (gleichfalls in den „Gewerkschaftlichen Monatsheften") ergänzt. (65) Vilmar sieht in der „Mitbestimmung am Arbeitsplatz" ein Mittel gegen die „Konsumentenhaltung" und die mangelnde Bereitschaft „der Menschen" (!) zum „demokratischen Engagement". Die Einrichtung der Gewerkschaftlichen Vertrauensleute in den Betrieben sei zwar begrüßenswert, aber nun müsse ihnen ein konkretes Konzept gewerkschaftlicher Betriebspolitik in die Hand gegeben werden. Dieses Instrument sei eine über die tarifliche Lohnpolitik hinausgehende betriebsnahe Tarifpolitik über Fragen der Lohnfindung, der Arbeitsorganisation, der Sozialpolitik und mit dem weiteren Ziel einer übertariflichen Lohnpolitik. Für die Passivität der Kollegen und die hohe Zahl der unorganisierten Kollegen macht Vilmar die „betriebsferne" Aushandlung der Tarife verantwortlich. (Im Ansatz ist auch hier die Richtung gegen „die Bürokratie" ohne Berücksichtigung des Klasseninhalts, die in späteren Veröffentlichungen Vilmars besonders deutlich wird, bereits angelegt!) Vilmar fährt dann fort:

„Von Anfang an hätte ein Konzept zur Ausweitung der Mitbestimmung vorgelegt werden müssen, das von einer Verankerung des Mitsprache- und Mitbestimmungsrechts jedes einzelnen Arbeitnehmers in seiner Arbeitsgruppe ausgeht, um von da aus (sic!) stufenweise bis in die Unternehmensleitungen, ja (!) bis in die Konzertierte Aktion hinein entwickelt zu werden. Das wäre logisch, verständlich und für jeden Demokraten innerhalb und außerhalb der Betriebe sympathisch gewesen." (66)

Vor allem Hans Matthöfer hat dieses Konzept zweiter präzisiert. So sollen nach einer Veröffentlichung in den „Gewerkschaftlichen Monatsheften" 12/1968 (67) in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten Arbeitsgruppen gebildet werden, die entsprechend der Organisation der Produktion in Teilkollektive untergliedert werden. Die Arbeitsgruppen wählen einen Gruppensprecher, der die Gruppe nach außen vertritt. Er soll jederzeit abberufbar sein. Auf Antrag muß eine Arbeitsgruppenbesprechung einberufen werden, in der z.B. über die Einführung neuer Produktionsverfahren, Änderungen des Arbeitsplatzes und des Arbeitsverlaufes, die Materialanlieferung oder die Lohnfindung diskutiert wird. Die Arbeitsgruppe kann jedoch keine verbindliche Entscheidung fällen – eine in der Praxis verbindliche Regelung kommt nur zustande, wenn die Vorgesetzten mit dem Beschluß der Arbeitsgruppe übereinstimmen. Wenn eine Einigung zwischen den Arbeitsgruppensprechern und dem untersten Vorgesetzten jedoch nicht zustandekommt, ist der Betriebsrat zuzuziehen.

Reaktionen auf diese Vorschläge

Unternehmerpresse und -verbände

Die erste Reaktion auf die Vorschläge von H. Matthöfer war außerordentlich positiv. Der „Industriekurier" (Ausgabe vom 15.8.1968) verstand diese Vorschläge als ein den Einfluß des DGB beschneidendes Konzept. Der Gedanke der „Mitbestimmung des Einzelnen"

65 Vilmar: „Die Mitbestimmung muß am Arbeitsplatz beginnen", in: GEWERKSCHAFTLICHE MONATSHEFTE, 19. Jg. (1968), Heft 8, S. 475.

66 Ebenda. Besonders bemerkenswert ist hier die Ersetzung von Klasseninteressen durch das Wort „sympathisch".

67 GEWERKSCHAFTLICHE MONATSHEFTE, 19. Jg. (1968), Heft 12, S. 751.

wurde auf dieser Seite vorherrschend bei der Diskussion um die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes. In diesem Zusammenhang muß auf eine Begründung Matthöfers eingegangen werden, die eine gewisse Naivität gegenüber einer derartigen Schützenhilfe deutlich zeigt:

„Solche Regelungen entsprächen nicht nur modernen betriebssoziologischen Erkenntnissen, wonach die herkömmliche autoritär-hierarchische Betriebsstruktur weder dem heutigen Menschenbild noch den Erfordernissen eines arbeitsteiligen Produktionsprozesses gerecht wird, sondern auch ethischen Erkenntnissen über die mögliche und notwendige Delegation von Verantwortung an den Arbeiter oder Angestellten, die die katholische Soziallehre schon seit langem formuliert hat." (68)

Bereits in den „GM" 8/1968 hatte Matthöfer sich auf eine Denkschrift des BDA gegen betont autoritäre Führungsmethoden berufen, um sein Modell den „Arbeitgebern" als akzeptabel erscheinen zu lassen! In diesem Zusammenhang verliert seine Folgerung, daß errungene Erfolge das „Selbstbewußtsein der Arbeitnehmer" stärken, die soziale Phantasie mobilisieren und die Möglichkeit sowie das Recht auf Macht klarmachen, erheblich an Bedeutung!

Die Diskussion im DGB

Auf dem Kongreß der IG Metall 1968 in München wurde folgender Antrag eingebracht, der mit knapper Mehrheit abgelehnt wurde:

„Der Gewerkschaftstag möge beschließen:
Der Gewerkschaftstag beauftragt den Vorstand der IG Metall, bei den nächsten Tarifverhandlungen folgende Forderungen zusätzlich aufzunehmen und dafür nötigenfalls einen Arbeitskampf zu führen:

1. In allen Betrieben können Arbeitsgruppen (Werkstatt, Abteilung) gewerkschaftliche Vertrauensleute als Sprecher wählen. Der Vertrauensmann ist wöchentlich mindestens eine Arbeitsstunde zur Information und Interessenvertretung seiner Arbeitskollegen freizustellen.
2. Auf Antrag eines Drittels einer Arbeitsgruppe (Werkstatt, Abteilung) oder des gewählten Vertrauensmannes wird eine Gruppenbesprechung durchgeführt.
3. Die Vertrauensleute können mindestens einmal im Monat eine Vertrauensleuteversammlung durchführen.
4. Die Vertrauensleute im Betrieb dürfen wegen ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeit nicht behindert oder benachteiligt werden.
5. Vertrauensleute dürfen nur mit Zustimmung der Vertrauenskörperleitung und des Betriebsrates umgruppiert, versetzt oder entlassen werden." (69)

Der Antrag geht in Abänderung der ersten Vorstellungen nur von der Wahl gewerkschaftlicher Vertrauensleute zu Arbeitsgruppensprechern aus, beläßt bei diesen jedoch die Vertretung der gesamten Arbeitsgruppe und damit auch von Nichtgewerkschaftsmitgliedern. Er geht auch nicht auf die bereits diskutierten Gefahren der Bindung der gewerkschaftlichen Vertrauensleute an das BetrVerfG. ein (§ 49 der alten Fassung!). Auf der anderen Seite enthält der Antrag jedoch die notwendige Festigung der Stellung der gewerkschaftlichen Vertrauensleute. Daß diese beiden Ebenen miteinander vermengt wurden, erklärt die z.T. recht differenzierten Stellungnahmen auf dem Kongreß. Dem Kollegen Edgar Schmidt ist sicher zuzustimmen, wenn er darauf hinweist, daß die Mitbestimmungsforderung eine Angelegenheit der breiten Massen werden müsse und die Vertrauensleute-Organisation in der gewerkschaftlichen Satzung verankert werden müsse. (70) Allerdings geht auch Schmidt nicht auf die durch die Unternehmerveröffentlichungen bereits deutlich gewordenen Gefahren dieses Konzepts der „Basisdemokratie" ein.

68 Matthöfer: „Mitbestimmung am Arbeitsplatz", in: EXPRESS INTERNATIONAL vom 20.8.1968, S. 5.
69 Vgl. Express International vom 14.12.1968, S. 5.

Die Ablehnung einer stärkeren Verankerung der Vertrauensleute durch die Satzungskommission zeigt (unabhängig von der Frage der Arbeitsgruppensprecher!) die Politik der DGB-Führung klar auf. Es hätte insbesondere Otto Brenner gut angestanden, seine eigenen Worte: „Mitbestimmung, die sich isoliert von den Arbeitnehmer in abgekapselten Gremien abspielt, verliert ihren Sinn." (71) zu beherzigen!

So vermischt sich auch bei den meisten Stellungnahmen des DGB die Ablehnung jeder Schwächung der Gewerkschaften mit einer Ablehnung jeder Schwächung einer an die SPD-Führung gebundenen Politik in den Gewerkschaften! Besonders deutlich wird diese Haltung etwa in dem DGB-Gutachten von Helmut Pinther zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Für Pinther enthalten die Vorschläge Matthöfers und seiner Freunde liberalistische Gedanken, die die „Arbeitnehmerschaft" bei ihrer Verwirklichung schwächen würde. Es gehe nicht darum, fährt Pinther fort, die Interessenvertretung der „Arbeitnehmer" noch weiter aufzuspalten, sondern darum, daß man „den Gesetzgeber veranlasse", daß

1. in die Betriebsräte mehr Mitglieder delegiert werden können und eine größere Zahl von der Arbeit freigestellt wird;
2. Teilversammlungen in größeren Betrieben zur Regel werden;
3. das Mitspracherecht der Betriebsräte in allen Personalangelegenheiten zu sichern ist;
4. die Unternehmer den Betriebsräten Einblick in die Personalakten gewähren müssen;
5. jeder Arbeitnehmer die Möglichkeit erhält, die Beurteilungen in seinen Personalpapieren einzusehen und eigene Erklärungen beizuheften. (72)

Dieser Minimalkatalog ist bei weitem nicht ausreichend und vernachlässigt die Fragen der gesetzlichen Bindungen des BetrVerfGesetzes (Friedenspflicht, Schweigepflicht etc.) vollständig; kann in seiner Tendenz jedoch zur Vereinheitlichung der Belegschaften und zur Festigung der Positionen des Betriebsrates und der Gewerkschaften im Betrieb beitragen. Die hauptsächliche Begründung Pinthers für seinen Vorschlag steht allerdings in der Tradition einiger Gewerkschaftsführer, die Organisation von Gedanken des Klassenkampfs zu „säubern". Nach seiner Meinung können die Posten des Arbeitsgruppensprechers nämlich leicht von „extrem ausgerichteten Kräften" erobert werden, vor allem von Arbeitnehmern, die „in der Gesamtbelegschaft nicht die erforderliche Resonnanz gefunden und keinen Platz im Betriebsrat erhalten haben. Damit wird der rote Teppich ausgebreitet, über den auch Minderheiten anderer Provenienz schreiten." (72) Dennoch ist auch bei dieser Begründung ein Gedanke zu beachten: sowohl antigewerkschaftliche Kräfte als auch der CGD oder andere „gelbe" Gewerkschaften des Betriebs könnten versuchen, über die Arbeitsgruppensprecher bei Teilen der Belegschaft eine Basis zu finden und von da aus gegen den Betriebsrat als Gegenkraft vorzugehen.

Am präzisesten haben der Vorsitzende der IG Chemie, Papier, Keramik, Karl Hauenschild, und das Mitglied des Vorstandes der IG Metall, Fritz Strothmann, bestehende Bedenken im DGB zum Ausdruck gebracht. Vor allem Hauenschild machte klar, daß keine Gewerkschaftskonzeption der Mitbestimmung ohne Einbeziehung aller Ebenen auszukommen vermag:

70 Vilmar: a.a.O., S. 67.
71 Otto Brenner: GEWERKSCHAFTLICHE DYNAMIK IN UNSERER ZEIT, Frankfurt/Main 1966, S. 132.
72 Vgl. Der SPIEGEL, 13.4.1970 sowie GEWERKSCHAFTLICHE MONATSHEFTE, 21. Jg. (1970), Heft 5, S. 293 ff.

„Qualifizierte Mitbestimmung ohne Mitbestimmung am Arbeitsplatz ist genauso unvollständig wie Mitbestimmung am Arbeitsplatz ohne qualifizierte Mitbestimmung. Was soll die Mitbestimmung am Arbeitsplatz für sich allein nützen, wenn bei der Planung neuer Organisationsformen oder neuer Produktionsprogramme und -techniken der Einfluß der Arbeitnehmer ausgeschaltet ist? Diese Dinge werden nicht erst am Arbeitsplatz, sondern ... in der Unternehmensspitze vordisponiert und entschieden. Manche Verfechter der ‚Mitbestimmung am Arbeitsplatz' ... bringen die Diskussion auf den etwas zu einfachen Nenner ‚Mitbestimmung der Arbeiter statt Mitbestimmung der Funktionäre'." (73)

Der anschließende Seitenhieb Hauenschilds, den Befürwortern dieses Konzepts gehe es wohl mehr um Ideologien als um praktische Erwägungen, ist dann allerdings die reformistische Ergänzung zu den vorausgehenden Ausführungen. Wenn Vilmar zustimmend ein Flugblatt Frankfurter Vertrauensleute auf einer DGB-Mitbestimmungstagung zitiert, so trifft er damit keineswegs den Kern der entgegengesetzten Argumentation:

„Wir wollen auch mehr Arbeitnehmer-Vertreter ‚nach oben' wählen. Aber das genügt nicht. Wirkliche Mitbestimmung fängt am Arbeitsplatz an! Wir wollen am Arbeitsplatz nicht nur Befehle empfangen. Die Mitbestimmung am Arbeitsplatz stärkt das Selbstbewußtsein der Arbeitnehmer. Vor selbstbewußten Arbeitnehmern hat das ganze herrschende System eine kolossale Angst. Daher wird uns die Mitbestimmung am Arbeitsplatz nicht geschenkt werden. Wir und unsere Gewerkschaft müssen darum kämpfen: für unmittelbare Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer in allen ihren Arbeitsplatz betreffenden Fragen." (74)

An dieser Argumentation ist zwar richtig, daß der Arbeiterklasse auch kleinste Zugeständnisse nicht geschenkt werden, die bisherige Praxis aber zeigt, daß die Mitbestimmung am Arbeitsplatz für das Kapital das ungefährlichste Zugeständnis zu sein scheint! Strothmann kommt – wie ich meine, einleuchtend – aus den Bedingungen der Arbeitsorganisation selbst zu folgenden Ergebnissen:

„Demgegenüber soll nach den Vorschlägen des DGB die Mitbestimmung am Arbeitsplatz, wie jede andere betriebliche Mitbestimmung, durch den Betriebsrat ausgeübt werden. Die IG Metall hat sich auf dem letzten Gewerkschaftstag ausdrücklich zu den Auffassungen des DGB bekannt, und, wie ich meine, aus gutem Grund." „Die Arbeitsgruppen sind von der Betriebsorganisation eingerichtet, um einen höchstmöglichen Produktionseffekt zu erreichen. Wenn sich die Arbeitgeber heute so intensiv um die Mitbestimmung am Arbeitsplatz bemühen, kann das nur auf den Zweck ausgerichtet sein, die menschliche Arbeitskraft noch intensiver einzuspannen, sich nutzbar zu machen und die organisatorische Phantasie, die Vorstellungskraft, die Kombinationstalente der Arbeitnehmer ohne Gegenleistung für sich betrieblich zu nutzen."

Strothmann weist ferner auf die Gefahr der Vereinzelung und des sich gegenseitig Ausspielens anhand der Aufgabenstellung der Arbeitsgruppensprecher hin:

„Ihre Funktion mit stark lohnpolitischem Einschlag müßte zwangsläufig das Interesse der Arbeitnehmer an Gewerkschaften vermindern ... Man würde damit das Rad der Geschichte zurückdrehen und von starken und großen Kollektiven wieder zu einer Vielzahl von Einzelinteressenten kommen."

73 Rede auf dem Gewerkschaftstag der IG Chemie-Papier-Keramik 1969 in Wiesbaden. Als maschinengeschriebenes Manuskript vorliegend.

74 Flugblatt Frankfurter Vertrauensleute der IG Metall; auszugsweise zitiert bei Vilmar: a.a.O., S. 27.

Einen sehr wichtigen Aspekt schneidet er damit an, daß die Zusammensetzung der Arbeitsgruppe sich jederzeit ändern kann und so sehr oft Sprecher zu wählen sind! Daß dabei der gewerkschaftliche Vertrauensmann die bestimmende Kraft der Gruppe wird bzw. bleibt, erscheint zumindest zweifelhaft. Durch die Einengung der Bewegungsfreiheit aufgrund der Funktion als *gesetzliche Einrichtung* (wie jetzt im neuen Betriebsverfassungsgesetz!) wird die Stellung des gewerkschaftlichen Vertrauensmannes auch als Arbeitsgruppensprecher schwächer. Strothmanns Schlußfolgerung – „Die Informationsträger zwischen den Arbeitsgruppen und den Betriebsräten sind schon längst da. Es sind die gewerkschaftlichen Vertrauensleute. Dabei sollte es bleiben." (75) – muß allerdings ergänzt werden. Denn dann ist es notwendig, diese Vertrauensleute endlich als gewerkschaftliche Grundorganisation im Betrieb in der Satzung zu verankern.

Präzisierung der ursprünglichen Vorschläge

Vor allem Fritz Vilmar ist in der Folgezeit auf diese Kritik eingegangen und hat das vorliegende Konzept in einigen (jedoch nicht den entscheidenden) Punkten modifiziert. Das revidierte Konzept (76) sieht eine „Mitwirkung der Arbeitnehmer im Betrieb durch Arbeitsgruppenbesprechung" vor, berührt jedoch nicht bestehende gesetzliche Regelungen (z.B. das Betriebsverfassungsgesetz).

Selbst wenn die Intentionen Vilmars in entscheidenden Punkten mit denen seiner Kritiker übereinstimmen – „Nur durch die Verbindung aller Mitbestimmungsebenen wird verhindert, daß neue Kommunikationswege einseitig und instrumentell auf betrieblicher Ebene vom Management als Ergänzung der gängigen Führungstechniken benutzt werden." (77) – muß die Frage, ob das Konzept diesen Intentionen gerecht wird, m.E. auch nach Vorlage der revidierten Fassung negativ beantwortet werden. Unter dem Titel „Arbeitsgruppenbesprechungen im Betriebsverfassungsgesetz verankern" führt Vilmar in den „Gewerkschaftlichen Monatsheften" 3/70 unter formellen Verzicht auf die Arbeitsgruppensprecher aus:

1 „Arbeitnehmer, die gemeinsame spezifische Arbeitsaufgaben haben, können zur unmittelbaren Wahrnehmung ihrer Interessen Arbeitsgruppenbesprechungen durchführen. Der Betriebsrat ist zur Arbeitsgruppenbesprechung einzuladen. Auf Wunsch der Arbeitsgruppen haben zuständige Vertreter des Arbeitgebers an den Arbeitsgruppenbesprechungen teilzunehmen. Diese Arbeitsgruppen können Arbeitsgruppensprecher bestimmen.

2 Der Betriebsrat hat das Recht, von sich aus Arbeitsgruppenbesprechungen einzuberufen.

3 Arbeitsgruppenbesprechungen finden während der Arbeitszeit statt.

4 Arbeitsgruppenbesprechungen dienen der Mitwirkung der Arbeitnehmer an allen sie am Arbeitsplatz interessierenden Fragen.

75 Warum vom Gedanken der Arbeitsgruppen und Arbeitsgruppensprecher abgegangen werden sollte. Referat von F. Strothmann auf der 7. Konferenz für Vertrauensleute und Betriebsratsmitglieder der IG Metall am 26./27.11.1969 – auszugsweise zitiert bei Vilmar: a.a.O., S. 81-84.

76 K. Hirschmann/R. Kuda/F. Vilmar u.a.: „Konzept einer Mitwirkung der Arbeitnehmer im Betrieb durch Einführung von Arbeitsgruppenbesprechung", vervielfältigtes Manuskript, o.J.

77 Gerhard Leminsky: „Mitbestimmung am Arbeitsplatz, im Betrieb und im Unternehmen", in: WWI-MITTEILUNGEN 1969, Heft 1/2, S. 40.

5 Wird in Arbeitsgruppenbesprechungen keine Einigung mit dem Arbeitgeber oder seinen Vertretern erzielt, so wird die Angelegenheit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber weiterverhandelt. Der Betriebsrat hat die Arbeitsgruppe über den Verlauf der Verhandlung zu unterrichten.

6 Initiativen einer Arbeitsgruppe, die zur Verbesserung eines betrieblichen Zustandes führen, sind gemäß den Bestimmungen des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen zu honorieren." (78)

Die Einrichtung des Arbeitsgruppensprechers bleibt demnach als möglich bestehen. Es ist lediglich ein „Verzicht auf eine formelle Institutionalisierung" geübt worden. Die Polemik Vilmars gegen Otto Brenner, daß dieser immer noch gegen die nicht mehr vorgesehenen Arbeitsgruppensprecher argumentiere (79), traf deshalb genauso wenig als der Verweis auf die von Brenner beschworene „unmittelbare Aktivität" (die ja durchaus in der Tradition etwa des Münchner Grundsatzprogramms des DGB steht!)

Auch wenn Vilmar Gerhard Leminsky zitiert: „Im Rahmen des gesamten Mitbestimmungssystems ... stellt die arbeitsplatznahe Beteiligung ein wesentliches Element dar, das allerdings in seinen Bezügen zu den übrigen Mitbestimmungsformen der Gewerkschaften sorgfältig durchdacht werden muß" (80), dann ist dieses Votum kein Votum für das vorliegende Konzept, sondern entspricht eher der Haltung von Hauenschild oder Strothmann. Die weiter von Vilmar herangezogenen Aussagen von Michael Schumann und Reinhard Hoffmann (81) sind zumindest zweifelhaft. Die vorliegenden praktischen Erfahrungen lassen die geschilderten positiven Auswirkungen dieses Modells auf das Bewußtsein der an den Besprechungen teilnehmenden Arbeiter fraglich erscheinen. Daß eine effektive Mitbestimmung nicht allein durch die Betriebsräte ausgeübt werden kann, ist selbstverständlich. Die Schaffung einer dritten Ebene neben den Vertrauensleuten leitet sich daraus jedoch nicht ab.

Die Entwicklung bis zur gesetzlichen Regelung:

BDA, CDU/CSU

Nach der wohlwollenden Haltung des „Industriekuriers" konnten die Aussagen der BDA-Präsidenten zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz nicht mehr überraschen. Der Präsident gab die allgemeine Richtung an: „Ich bin immer ein Verfechter der Mitbestimmung in der richtigen Form gewesen, weil ich sie für eine Voraussetzung dafür halte, daß uns die Freiheit erhalten bleibt, die Freiheit für den schöpferischen Unternehmer." (82)

Der Vizepräsident ergänzte im Detail: „Das Ziel einer jeden Mitbestimmungsregelung könne jedoch nur darin bestehen, die objektive Situation des einzelnen Arbeitnehmers zu verbessern ... Auch ... die Einrichtungen gewählter ‚Arbeitsgruppensprecher' gingen von dieser Zielsetzung aus." (83) Die „wissenschaftliche" Absicherung dieser Positionen hat bereits vor über 20 Jahren der „Hofsoziologe" der Unternehmerverbände Goetz Briefs geleistet: „Der Begriff ‚Demokratie' schließt ja ein, daß das Volk regiert. Im Betrieb aber kann es sich ja nicht darum handeln, daß das Betriebsvolk regiert. Das Äußerste, was es

78 GEWERKSCHAFTLICHE MONATSHEFTE, 21. Jg. (1970); Heft 3, S. 136 ff.
79 Vilmar: a.a.O., S. 22.
80 G. Leminsky: a.a.O., S. 40.
81 Vilmar: a.a.O., S. 24.
82 O.A. Friedrich in: DER ARBEITGEBER 7/1970.
83 Hanns-Martin Schleyer lt. INDUSTRIEKURIER vom 12.3.1970.

tun kann, ist Mitsprache, Mitwirkung, Mitraten (!) und in besonderen Fällen, wo vitale Interessen der Belegschaft auf dem Spielstehen, Mitentscheiden der Betriebsbelegschaft,... Aber all das hat mit Demokratie nichts zu tun, sehr viel dagegen mit menschlichem Verständnis und Kooperation. Es dreht sich um das, was im angelsächsischen Bereich Teamwork heißt" (84).

Der ehemalige CDU-Vorsitzende Dr. Rainer Barzel kommentierte die „Septemberstreiks" 1969 im „Deutschland-Union-Dienst" wie folgt:

„Um keine Unklarheiten aufkommen zu lassen: Wir brauchen die Gewerkschaften als Ordnungsfaktoren der industriellen Arbeitswelt, wir brauchen sie als organisierte Kraft, die das Vertrauen der Arbeitnehmer hat, aber ich meine, wir sollten bei Überlegungen für die künftige Gestaltung der Mitbestimmung uns fragen, wie wir das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer verwirklichen können, ohne die Gewerkschaften mit dem Management zu identifizieren (!) und das Vertrauen in sie zu gefährden. (! Man sieht, daß auch Barzel der Bürokratie- und Korrumpierungsvorwurf nahe zu gehen scheint! W.G.) Und wir sollten prüfen, ob nicht wichtiger als die Beteiligung an den Aufsichtsräten die Mitbestimmung am Arbeitsplatz und durch den Betriebsrat ist." (85)

In der Folgezeit rückte die CDU/CSU die Mitbestimmung am Arbeitsplatz immer mehr in den Vordergrund. Der entsprechende Passus ihres Gesetzentwurfes enthielt folgende Bestimmungen:

„§ 106 Arbeitsgruppensprecher.
Um das Interesse der einzelnen Arbeitnehmer am betrieblichen Geschehen und um die Verbindung zu den einzelnen Arbeitnehmern zu fördern, können zur Unterstützung der Arbeit des Betriebsrates in Betrieben mit regelmäßig mehr als 2 000 Arbeitnehmern Arbeitsgruppensprecher gewählt werden. Der Arbeitsgruppensprecher hat Anregungen und Beschwerden der Angehörigen seines Sprecherbereiches im Zusammenwirken mit dem Betriebsrat und mit den für den Sprecherbereich zuständigen Beauftragten des Arbeitgebers zu behandeln.

§ 109
(2) Im gegenseitigen Einvernehmen können der Betriebsrat und der Arbeitgeber die Arbeitsgruppensprecher zu Sprecherversammlungen einberufen. Diese werden vom Vorsitzenden des Betriebsrates geleitet. Sie dienen der gegenseitigen Information und Aussprache." (86)

Ausdrücklich wurde in diesem Entwurf weiter gefordert:

„Der Betriebsangehörige handelt innerhalb seines Aufgabenbereichs in eigener Verantwortung. Bei der Festlegung der Verantwortungsbereiche ist darauf zu achten, Aufgaben so weit wie möglich zu delegieren."

Das „Basisdemokratie"-Konzept der CDU/CSU besteht aus der Absicht, „das Schwergewicht auf die Rechte des einzelnen Arbeitnehmers zu legen." Dementsprechend versuchte sie bis zuletzt, diese „Rechte" an die Spitze des Betriebsverfassungsgesetzes zu rücken.

84 Goetz Briefs: ZWISCHEN KAPITALISMUS UND SYNDIKALISMUS, München 1952, S. 66 ff. – zitiert nach: Kunze/Christmann/Leminsky: a.a.O., S. 116/117.
85 DEUTSCHLAND-UNION-DIENST, 23. Jg., Nr. 175 vom 15.9.1969.
86 Entwurf eines Gesetzes der CDU/CSU-Fraktion. Deutscher Bundestag, 6. Wahlperiode, Drucksache VI/1806.

SPD/Jungsozialisten

Der Gesetzentwurf der SPD sah ursprünglich folgende Regelung vor:

§ 56 a) (Bildung von Arbeitsgruppen)
(1) Für Arbeitnehmer, die im Rahmen der Aufgaben einer Betriebsabteilung gemeinsam selbständige Teilfunktionen erfüllen, kann der Betriebsrat Arbeitsgruppen bilden. Die Anregungen und Beschwerden der Arbeitsgruppe oder von deren Mitgliedern werden dem Betriebsrat vorgetragen.
(2) Der Betriebsrat ist verpflichtet, zu den Anregungen und Beschwerden der Arbeitsgruppe Stellung zu nehmen. Soweit diese Anregungen und Beschwerden Gegenstand einer Betriebsratssitzung werden, hat der Betriebsrat von dieser Sitzung der Arbeitsgruppe Bericht zu erstatten.
(3) Für Betriebe, in denen wegen ihrer Größe oder aus sonstigen Gründen neben dem Betriebsrat eine zusätzliche Vertretung der Belegschaftsinteressen wünschenswert erscheint, können durch Tarifvertrag Arbeitsgruppensprecher, Vertrauensleute oder ähnliche Einrichtungen vorgesehen werden." (87)

In diesem § 56 a waren also sowohl Arbeitsgruppensprecher als Alternative zu gewerkschaftlichen Vertrauensleuten möglich als auch die Vertrauensleute eine dem BetrVerfG. unterliegende „Einrichtung" des Gesetzes:

Dieser § 56 a ist nach der innergewerkschaftlichen Kritik nicht in das neue BetrVerfG. übernommen worden. Dafür wurden die Arbeitsgruppensprecher über den Umweg des § 3 in das Gesetz hineingebracht.

Eine von einigen Formulierungen her bemerkenswerte Stellungnahme haben die Jungsozialisten abgegeben. In einem Beschluß ihres Bundeskongresses in Bremen heißt es:

„Wer die Selbstbestimmung der Menschen letztlich verwirklichen und die Einsicht in die technischen und ökonomischen Zusammenhänge schaffen will, muß am Arbeitsplatz beginnen. Dieser Ansatz zielt auf die Solidarisierung der Arbeitnehmer in ihrer unmittelbaren Erfahrungswelt, die die Voraussetzung solidarischer betrieblicher Aktionen zur systematischen Einengung des Dispositionsspielraums der Betriebsleitung ist. Er zielt auf die partielle Destruktion des hierarchischen Entscheidungssystems durch die Schaffung relativ autonomer Freiräume (!?) für Arbeitnehmergruppen, in denen das Leistungsprinzip der Arbeiterselbstverwaltung exemplarisch angedeutet ist." (88)

Die hier zum Ausdruck kommende „Freiraum-Ideologie" wird durch einen Zusatz, daß „die personellen, wirtschaftlichen und sozialen Mitbestimmungsrechte auf Betriebs- und Unternehmensebene, die den DGB-Forderungen entsprechen, ... vorausgesetzt" werden, nur unzureichend relativiert.

Das Betriebsverfassungsgesetz vom 15.1.1972

In der Regierungserklärung von SPD und FDP vom 28.10.1969 wurde ein neues Betriebsverfassungsgesetz „mit mehr Rechten für die Arbeitnehmer" versprochen. Das nach langen Scheingefechten (in deren Verlauf die meisten vorgesehenen Änderungen gestrichen wurden!) zustandegekommene Gesetz soll kurz analysiert werden.

Die Neufassung des eheamligen § 49 im neuen § 2 stellt scheinbar eine partielle Verbesserung der Interessenvertretung der Arbeiter und Angestellten dar. Die §§ 74 und 79 garantieren jedoch die bisherige Praxis:

87 Entwurf eines Gesetzes der SPD-Fraktion zur Neuregelung der Betriebsverfassung. Deutscher Bundestag, 5. Wahlperiode, Drucksache V/3658.
88 JS-MAGAZIN, Januar 1971, S. 12 f.

§ 2 (1): Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes zusammen.

Das „Gemeinwohl" ist also als Formulierung weggefallen. Der § 2 scheint – isoliert betrachtet – relativ „neutral" zu sein. Die Ausfüllung des Begriffes „des Betriebes" wird jedoch durch die konkreten Bestimmungen geleistet:

§ 74 (1): Arbeitgeber und Betriebsrat sollen mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammentreten. Sie haben über strittige Fragen mit dem ernsten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.

§ 74 (2): Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind unzulässig; Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt. Arbeitgeber und Betriebsrat haben Betätigungen zu unterlassen, durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebes beeinträchtigt werden. Sie haben jede parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterlassen.

§ 79: Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrates sind verpflichtet, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat bekanntgeworden und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren und nicht zu verwerten. Dies gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Betriebsrat.

Zur Verdeutlichung dieser §§ soll ein Kommentar herangezogen werden, der „begründet", warum der Betriebsrat als Organ „sich jeder Tätigkeit im Arbeitskampf zu enthalten" habe:

„a) vertrauensvolle Zusammenarbeit b) gegenseitige Friedenspflicht. Diese Grundpflichten umschreiben den Rahmen, in dem sich die Durchsetzung der gegenseitigen Interessenlagen abspielen soll, legen die Kontrahenten, ohne deren gegenpolige Funktion verwischen zu wollen, letztlich auf ein partnerschaftliches Verhältnis im Rahmen der Betriebsgemeinschaft fest." (89)

Der § 3 (1) des neuen Betriebsverfassungsgesetzes hat folgenden Wortlaut:

Durch Tarifvertrag können bestimmt werden:
1. zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche (!) Vertretungen der Arbeitnehmer bestimmter Beschäftigungsarten oder Arbeitsbereiche (Arbeitsgruppen), wenn dies nach den Verhältnissen der vom Tarifvertrag erfaßten Betriebe der zweckmäßigeren Gestaltung der Zusammenarbeit des Betriebsrates mit den Arbeitnehmern dient.

Der zweite Halbsatz, der diese Vertretungen zum Organ des Betriebsrates zu machen scheint, kann nicht darüber hinwegtäuschen, daß diese Arbeitsgruppenvertretungen den Bestimmungen der §§ 2 und 74 BetrVG, also insbesondere der betrieblichen Friedenspflicht, unterliegen.
Außerdem muß auch der Zusammenhang zum die gewerkschaftliche Einheit partiell schwächenden § 10 BetrVG gesehen werden. Dieser § ist geeignet, über den Umweg der Vertretung von Minderheitsgruppen etwa separate Angestelltengewerkschaften zu Lasten des DGB zu stärken!

Es erscheint bemerkenswert, daß die erweiterten Mitbestimmungsrechte etwa bei sozialen Fragen (§ 87) oder bei Fragen der Arbeitsorganisation (§§ 90, 91) bisher kaum zu Angrif-

89 Textausgabe zum Betriebsverfassungsgesetz vom 15.1.1972. Vorwort von Jürgen Göbel, 2. erweiterte Auflage, Neuwied und Westberlin 1972, S. 23/24.

fen der Unternehmer Anlaß gegeben haben. Die entscheidenden Fragen für die Unternehmer und ihre -verbände sind vielmehr der zentrale Einfluß des DGB (Verweigerung des Zutritts zum Betrieb durch viele Betriebe!) sowie die politische Ausweitung ökonomischer Konflikte (Verbot parteipol. Tätigkeit im Betrieb) und die nach § 87 geforderte Offenlegung der zur Spaltung der Belegschaft gewährten Sondervergünstigungen.

Die Frage, ob das novellierte Betriebsverfassungsgesetz zu einer Erweiterung der Rechte der Arbeiter und Angestellten geführt hat, ist in den entscheidenden Fragen zu verneinen. Es brachte weder das Recht der Arbeiter, ihrer Betriebsräte und Gewerkschaften auf Kontrolle der Produktion, der Investitionen, der Preisgestaltung oder der Verwendung der Gewinne noch ein Vetorecht gegen Entlassungen, Lohnrückstufungen, soziale Verschlechterungen, Kurzarbeit und Stillegungen. Der unkontrollierte Zugang für Gewerkschaftsvertreter zu allen Betrieben und die freie politische Betätigung im Betrieb steht weiter aus. Der nicht erreichte gesetzliche Kündigungsschutz von Jugendvertretern und der Weiterbestand der §§ 2, 74 und 79 hemmt die Interessenvertretung der Arbeiter und Angestellten im Betrieb durch den Betriebsrat und die Gewerkschaften entscheidend. Eine nur mit dem Fortfall der „betrieblichen Friedenspflicht" zusammen zu erreichende gesicherte Stellung der gewerkschaftlichen Vertrauensleute ist ebenfalls nicht erreicht worden.

Gemessen am Kontrollratsgesetz Nr. 22 ist auch dieses Betriebsverfassungsgesetz ein rückschrittliches Gesetz.

Das Interesse des Kapitals an einer Mitbestimmung am Arbeitsplatz

Zusätzlich zur bisherigen Kritik wird zu untersuchen sein, welche Grundlagen das Interesse des Kapitals an einer Mitbestimmung am Arbeitsplatz hat und warum die Unternehmer und Unternehmerverbände das Konzept weitgehend übernahmen. Eine erste Antwort kann der „Human Relations"-Ansatz geben.

Ende der zwanziger Jahre führten Elton Mayo, Roethlisberger u.a. in den Hawthorne-Werken der Western Electric Company (USA) umfangreiche industriesoziologische Experimente und Befragungen durch. (90)

„Bis in die jüngste Zeit, bestimmen die Ergebnisse..., vor allem die ‚Entdeckung' der sogenannten informellen Gruppen im Industriebetrieb, den subjektiven Akzent der Betriebssoziologie." (91)

Dieser subjektive Akzent zeigt sich vor allem in der Betonung der rein betrieblichen Konflikte und Strukturen. Glaubte man nach Taylors Arbeiten den „Apparat" Mensch in seinen „Faktoren" Arbeitsdauer, -geschwindigkeit und ‚Kosten' zu kennen, so entdeckte die bürgerliche Betriebssoziologie nun „den Menschen als soziales Wesen" der Gruppenbildung. Aus der Tatsache, daß jeder Arbeiter sich in einer solchen Gruppe wohlfühlt bzw. nicht wohlfühlt und sich seine Leistung – auch bei Akkordarbeit – auf den Konsens dieser Gruppe einstellt, wird gefolgert, die „informellen Gruppenstrukturen" im Betrieb würden die psychischen und sozialen Dispositionen der Arbeiter gegenüber dem Arbeitsprozeß entscheidend beeinflussen:

90 Elton Mayo: THE HUMAN PROBLEMS OF AN INDUSTRIAL CIVILIZATION, Cambridge/Mass. 1933 und THE SOCIAL PROBLEMS OF AN INDUSTRIAL CIVILIZATION, Boston 1944.

91 Ludwig von Friedeburg: SOZIOLOGIE DES BETRIEBSKLIMAS, Frankfurt/Main 1963, S. 8.

„Der Wunsch des Menschen, während der Arbeit ständig mit seinen Kollegen verbunden zu sein, ist eine mächtige, wenn nicht die mächtigste menschliche (!) Eigenschaft." (92)

Mayo und mit ihm die Harvard School of Business Administration folgerte, die Arbeitsmoral und -produktivität werde bestimmt durch die Art und Weise der informellen Beziehungen, die sich neben sowie innerhalb formeller Arbeitsgruppen entwickelten. Diese Gruppe setze die Normen für die Leistung fest und ergänze deren Einhaltung.

Das Teamwork, verbunden mit dem „Geist der Zusammenarbeit" sorge für eine gute Arbeitsmoral und eine hohe Arbeitsproduktivität. Dabei beeinflussen spezielle eigene Verhaltensmuster die Handlungen der Gruppenmitglieder. Mayo folgert aus den Ergebnissen seiner Untersuchungen, man dürfe diese informellen Gruppen nicht zerschlagen oder behindern; sondern man solle sie *fördern und für die Unternehmensziele gewinnen*! Aufgabe der Personalführung müsse sein, die informelle Solidarität unter den Arbeitern zu stärken, ihre Initiative zu wecken, zu loben, sozial anzuerkennen und für eine freie Aussprache zu sorgen (!). Konkret wurde, auf diesen Folgerungen aufbauend, vorgeschlagen:

1. Maßnahmen des „human engineering" (arbeitsphysiologische Seite). Dazu gehören die Erleichterung der optischen, akkustischen und taktilen Orientierung und die Berücksichtigung von Körperhaltung, Weglängen sowie mechanische Hilfsvorrichtungen. Auch die optimale Arbeitszeit und die Arbeitspausen spielen hier eine Rolle. Das „human engineering" soll sowohl die Maschinen als auch die Arbeitsbedingungen an die sensorischen, motorischen und „sozialen" Gegebenheiten der Arbeiter angleichen bzw. anpassen.
2. Beibehaltung der Zeit- und Arbeitsstudien als Anpassung geübter Arbeitsunktionen an die maschinellen Bedingungen.
3. Ausbau der Lernpsychologie, Verbesserung der Anlernprozesse sowie eine systematische Begabungsauslese (!).
4. Veränderung der sozialpsychologischen Struktur der „Betriebsgemeinschaft" „human relations", wodurch die Arbeit nicht mehr als „unmenschlich" erscheinen soll!

Aufgaben der letztgenannten „Verbesserung des Betriebsklimas" sind die Herstellung optimaler Bedingungen zur Erreichung des optimalen Profits *und* die Verbreiterung der Ideologie der „sozialen Partnerschaft". Das Management wird aufgefordert, neue Führungs- und Kooperationsmethoden einzuführen. Durch die „Integration" des Einzelnen in seine Gruppe, den Betrieb, die kapitalistische Gesellschaftsordnung, durch die „Identifikation" mit der ausgeführten Arbeit sollen Konflikte möglichst verhindert, die Arbeitsfreude erhöht und die Arbeitsleistungen ohne zusätzliche Investitionen entscheidend erhöht werden. Durch eine Verminderung der „Reibungspunkte" zwischen Arbeitern und Vorgesetzten sollen die Verhältnisse „entschärft" werden; die einzelnen Arbeiter durch planmäßige und psychologisch ausgeklügelte Ausnutzung der Kommunikationsmittel (z.B. durch Werkszeitungen) für die Unternehmenspolitik gewonnen werden. (93)

Durch eine Optimierung materieller und ideeller Hebel soll diese Orientierung zusätzlich verstärkt werden. Dazu gehören vor allem die „Sozialleistungen". Alle diese gezielten Einsätze manipulativer Humantechniken, die „Humanisierung" und „Harmonisierung zwischenmenschlicher Beziehungen" sollen einen Arbeiter heranbilden, der nach den treffenden Worten von C.W. Mills „machtlos, aber trotzdem guter Laune" ist. (94) Der Arbeiter als Objekt der Humantechniken hat die *Illusion* einer Kontrolle über die Umweltbedin-

92 Elton Mayo: zitiert nach: William H. Whyte, jr.: THE ORGANIZED MAN, New York 1957, S. 39.

93 Vgl. etwa: Peter R. Hofstätter: PSYCHOLOGIE, Frankfurt/Main 1957, S. 72 ff.

94 C.W. Mills: THE SOCIOLOGICAL IMAGINATION, New York 1959, S. 94.

gungen seiner Arbeit. (Deppe bemerkt zurecht, daß diese Verfahren sich stets durch den Nachweis eines höheren Produktionsausstoßes legitimierten. (95)

Die bürgerliche Kritik an Mayo/Roethlisberger betonte in der Folge vor allem folgende Fragen: die Nichtberücksichtigung externer Einflüsse auf die Gruppen im Betrieb, die Vernachlässigung der Betriebsorganisation, das Fehlen einer Erklärung zur Bildung von „Teamwork" sowie die Vernachlässigung der Frage der Führung der Gruppe. (96)

Das Chicago Committee on Human Relations untersuchte deshalb die Frage der Arbeitsgruppe und ihrer sozialen Schichtung; Warner und Low den Einfluß grundlegender technischer Veränderungen auf die Einstellungsweise und das Verhalten der Gruppe. (97) Dabei tauchte auch erstmals der Gedanke größerer Kontrolle der Arbeiter über einen begrenzten Bereich auf. (98)

Etwas grundsätzlicher haben kritische Sozialwissenschaftler in der BRD die Ergebnisse der Hawthorne-Untersuchungen eingeschätzt. So schreibt Manfred Teschner:

„Die Einstellung der Arbeitenden zu den Vorgesetzten und zum Betriebsrat ist, in Übereinstimmung mit manchen anderen Forschungen, weithin aus deren objektiven betrieblichen Funktionen zu erklären. Durchsichtig wird dabei das Verhältnis von Arbeitsorganisation, Kommunikationssystem und den sogenannten zwischenmenschlichen Verhältnissen im Werk... Die dabei gewonnenen Ergebnisse weisen deutlich auf die Grenzen von Human-Relations-Programmen und angeblicher Menschenführung im Betrieb hin. Ohne Bezug auf die objektiven Bedingungen der Industriearbeit werden solche Maßnahmen, die als primäre Gegebenheit behandeln, was in Wahrheit die Folge jener Bedingungen ist, allzu ideologisch." (99)

Und Ludwig von Friedeburg konstatiert das Scheitern der „Human Relations"-Ideologie: „Das Verhältnis von ‚Betriebsklima' und Leistungssteigerung ist so einfach nicht, geschweige denn der Zusammenhang zwischen den innerbetrieblichen Problemen und den Widersprüchen der Gesamtgesellschaft. Vom Betrieb her ist die Gesellschaft nicht zu reformieren, ... die sogenannte Entdeckung des ‚Faktor Mensch' im Betrieb ... leistete so, gewollt oder ungewollt, der Ideologie von der Betriebsfamilie Vorschub, in der, unberührt von den Produktions- und Herrschaftsverhältnissen in der Gesellschaft, die ‚Logik der Kosten' und die ‚Logik der Leistung' mit der ‚Logik der Gefühle' ... in Einklang zu bringen sei." (100)

Kurt Lewin und das Survey Research Center der University of Michigan untersuchten die Frage der Führung einer Gruppe und entwickelten die Grundzüge der Gruppendynamik. (101)

Dabei wurde bei 3 Arbeitsgruppen die Rolle der „Teilhabe" (participation) untersucht. Die erste Gruppe wurde durch herkömmliche, einfache Anordnung geleitet; bei der zweiten wurden gewählte Vertreter der Gruppe zu den Entscheidungen zugezogen; die dritte Gruppe nahm an der Entscheidungsfindung geschlossen teil. Dabei wuchs die nachträgli-

95 KRITIK DER MITBESTIMMUNG, a.a.O., S. 188 ff.
96 Vgl. etwa: HANDBUCH DER PSYCHOLOGIE, Göttingen 1961, 9. Band: Betriebspsychologie, S. 487-510.
97 Warner/Low: THE SOCIAL SYSTEM OF THE MODERN FACTORY, THE STRIKE: A social analysis, New Haven 1947.
98 So bei: Gouldner: PATTERNS OF INDUSTRIAL BUREAUCRACY, Glencoe/Illinois 1954.
99 Manfred Teschner: ZUM VERHÄLTNIS VON BETRIEBSKLIMA UND ARBEITSORGANISATION, Frankfurt/Main 1963, S. 5/6.
100 L.v.Friedeburg: SOZIOLOGIE DES BETRIEBSKLIMAS, a.a.O., S. 20.
101 Kurt Lewin: RESOLVING SOCIAL CONFLICTS, New York 1948.

che Leistung nach dem Grad der „Teilhabe". Lewin folgert, daß die Teilnahme der Gruppenmitglieder an Entscheidungen, die sie überschauen können, das Glied zwischen Motivation und Verhalten sei und die Führung, die diese Teilnahme ermögliche, der Faktor, der den sozialen Prozeß auslöse. Daraus schließt Lewin, daß die Konsequenz für eine entsprechende Leistungssteigerung nicht ein verbessertes „Betriebsklima" sei, sondern die Delegation von Verantwortung, Kontrolle und Kompetenzabgrenzung. Auch D. Katz betont, eine höhere Leistung werde bewirkt durch eine größere Freiheit bei der Planung und Ausführung der anstehenden Aufgaben und ein größeres Vertrauen in die Initiative von „Untergebenen". (102)

Weiterentwickelt hat diese Ansätze vor allem G.C. Homans und die Society for Applied Anthropology. Homans will die interpersonalen Beziehungen *zwischen* den Gruppen zusätzlich studieren und durch Handlungen von oben (!), die die Struktur der interpersonalen Beziehungen berühren, störende Faktoren ausschalten. (103)

Nach einer Untersuchung von Bavelas (104) erhielt in einer Näherei eine Gruppe von Arbeiterinnen die Anweisung, sich neue, höhere Produktionsziele zu stecken, weil dies aus ökonomischen Gründen nötig sei. Eine andere Gruppe gleichfalls erfahrener Näherinnen hatte in Diskussionsgruppen, die von sozialpsychologisch geschulten und erfahrenen Diskussionsleitern gelenkt wurden, die Möglichkeit, sich über die Arbeitsbedingungen auszusprechen und sich *freiwillig* zu höheren Produktionszielen zu verpflichten. Im Ergebnis stieg das Mittel der ersten Gruppe von zunächst 59 auf 64 Produktionseinheiten, um nach sieben Monaten wieder auf den ursprünglichen Stand zurückzufallen. In der zweiten Gruppe stieg das Mittel von ursprünglich 74,5 Produktionseinheiten auf 92 unmittelbar nach der freiwilligen Entscheidung, um sich danach bei Schwankungen zwischen 80 und 90 Produktionseinheiten bei etwa 88 Produktionseinheiten einzupendeln.

Der Entfremdungsansatz und der Gedanke der Kontrolle bei Robert Blauner

In vielen Arbeiten spielt die Ketten- und Bandarbeit eine wesentliche Rolle. Nach Georges Friedmann reduziert diese die Qualität menschlicher Arbeit darauf, „Lückenbüßer der Mechanisierung" (105) zu sein und treibt so die „psychische und soziale Entfremdung" auf die Spitze. Die bürgerliche Soziologie konstatiert als Folgen dieser Entfremdung vor allem Langeweile, Unruhe, Erschöpfung, Nervosität, Aggressivität und Desinteresse. Der interessanteste Ansatz der bürgerlichen Soziologie zur Aufhebung dieser Entfremdung stammt von Robert Blauner. (106)

Nach seiner Ansicht ist die Entfremdung der Arbeit in erster Linie technologisch bedingt. Dazu untersucht er 4 industrielle Bereiche: die Drucker als „zunftmäßige Organisation", die Textilindustrie als „Form der Frühindustrie", die Automobilindustrie als Form der Fließbandproduktion (wobei Blauner Fälle von Industriesabotage, die er der „Entfremdung" zur Last legt, aufzählt) und schließlich die Chemieindustrie mit teilweise bereits vollautomatisierten Prozessen. In den frühen Formen sei die Arbeit nicht entfremdet, da die Arbeit und die Gemeinschaft als ‚gottgegeben' empfunden wurde und eine Kommuni-

102 D. Katz/R. Likert: „A long range program for the study of group motivation, group morale and group performance", in: SYMPOSIUM ÜBER „HUMAN RELATIONS AND ORGANIZATION", Boston 1948.
103 George Caspar Homans: THEORIE DER SOZIALEN GRUPPE, Köln und Opladen 1960.
104 Zitiert nach: Hans Hiebsch/Manfred Vorwerg: EINFÜHRUNG IN DIE MARXISTISCHE SOZIALPSYCHOLOGIE, Berlin 1968, S. 128/129, Tabelle auf S. 129.
105 Georges Friedmann: ZUKUNFT DER ARBEIT, Köln 1953, S. 191.
106 Robert Blauner: ALIENATION AND FREEDOM, Chicago und London 1967.

kation möglich war und ist. Die großen Hallen und die technischen Störungen der fortgeschritteneren Produktion rufen dagegen nach Blauner Unzufriedenheit und Streiks hervor. Er versteht daher Entfremdung als Verlust der Kontrolle über die Arbeitsbedingungen durch den Arbeiter. Erscheinungsformen dieser Entfremdung sind für ihn vor allem in der Fließbandproduktion als Isolierung, Machtlosigkeit, Bedeutungslosigkeit und Selbstentfremdung anzutreffen.

„Entfremdung entsteht dort, wo Arbeiter nicht in der Lage sind, ihren unmittelbaren Arbeitsablauf zu kontrollieren, ein Gefühl der Ziel- und Funktionsbindung zu entwickeln, das ihre Tätigkeiten mit der gesamten Produktionsorganisation verknüpft, zu integrierten industriellen Gemeinwesen zu gehören, und sich mit ihrer Arbeitsverrichtung als einer Weise des persönlichen Selbstausdrucks zu verbinden." (107)

Die Entfremdung reduziere sich jedoch auf ein Minimum durch die Kontrolle und Verantwortung des Arbeiters gegenüber der technischen Apparatur bei automatisierten Betrieben:

„Die Technologie, die Arbeitsorganisation und die Sozialstruktur chemischer Betriebe ermöglichen es dem Arbeiter, durch seine Arbeitsgruppe in den Betrieb integriert zu werden und sich mit dem Unternehmen zu identifizieren." (108)

Blauner wiederholt ausdrücklich (und zeigt damit die Richtung seiner Arbeit!): „... fördert die Identifizierung des Arbeiters mit dem Unternehmen und reduziert die Chancen gewerkschaftlicher Organisation auf ein Minimum." (109)

Im Tabellenanhang liefert Blauner selbst ein Indiz für die Notwendigkeit einer solchen „Kontrolle": so betrug 1956 in den USA die Kapitalinvestition in der ölverarbeitenden Industrie pro Produktionsarbeiter 110 000 Dollar gegenüber einem Durchschnitt von 15 000 Dollar. Auf der Ebene der Wertschöpfung sind entsprechende Zahlen für die chemische Industrie noch krasser: 1954 fügte ein Produktionsarbeiter in der Chemieindustrie dem Wert der Produkte 12 772 Dollar hinzu gegenüber lediglich 4577 Dollar in der Textilindustrie! (110)

Das Buch „Kritik der Mitbestimmung" betont:

„Entscheidend allerdings ist der Einwand, daß im Rahmen des kapitalistischen Verwertungsprozesses die technologische Struktur und deren Veränderung keine autonome Größe, kein selbsttätiger Faktor ist, der gesellschaftliche Grundverhältnisse gleichsam automatisch außer Kraft setzen könnte. Die Integration des Arbeiters auf der Ebene des Arbeitsplatzes und des Betriebes, die dieser industriesoziologische Begriff der Kontrolle umschreibt, folgt nicht zwingend aus dem Stand der technischen Entwicklung oder des Managerbewußtseins, sie folgt vielmehr zwingend aus dem Stand der organischen Zusammensetzung des Kapitals im Spätkapitalismus" (111).

Dabei ist einleuchtend, daß gerade die immensen Investitionen bei automatisierten Anlagen das Monopolkapital zwingen, die Abwanderung hochqualifizierter Facharbeiter zu verhindern und Betriebskonflikte, Arbeitsniederlegungen und Streiks weitgehend zu vermeiden. Die Bindung der Arbeiter an den Betrieb wird durch eine entsprechende „Führung" mit scheinbarer Machtdezentralisation und die systematische, auf längere Zeiträume angelegte Eingliederung in den Betrieb versucht.

107 Ebenda, S. 15 (nach einer Übersetzung in: Informationsbericht des IMSF, Nr. 5, 20.6.1970, Frankfurt/Main, S. 19).
108 Blauner: a.a.O., S. 148.
109 Ebenda, S. 154.
110 Ebenda, Appendix, Tabellen, S. 191-198.
111 KRITIK DER MITBESTIMMUNG, a.a.O., S. 251.

Sowohl die betriebsspezifische Verengung der Ausbildung auf bestimmte Maschinentypen als auch die individuelle Arbeitsplatzbewertung (als Moment des Ausspielens einzelner Arbeiter gegeneinander) dient dem Zweck der langfristigen Bindung hochqualifizierter Arbeiter. Dazu tritt die Kontrolle und begrenzte Selbstbestimmung der „participation" über die Gestaltung des Arbeitsprozesses. Es wird hervorgehoben, daß die Hawthorne–Experimente ebenfalls eine Folge *dieser* Bedingungen und nicht des verbesserten „Betriebsklimas" seien und die dort festgestellte Arbeitszufriedenheit und Identifikation mit der Arbeit Resultat des jeweiligen Grades der „Teilhabe" gewesen sei. So sei zu erklären, „daß die Arbeitszufriedenheit erhöht werden kann, wenn man den Arbeitern – als einer Gruppe – größere Freiheiten gibt, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung für bestimmte Aufgaben zu übernehmen. Durch die Delegation von Macht ‚nach unten' wurde die Organisation nicht zerstört – im Gegenteil, die Produktion wurde um 10 Prozent gesteigert bei gleichzeitiger Erhöhung der Arbeitsmoral. Kurz gesagt, man kann davon ausgehen, daß Arbeitszufriedenheit in dem Maße zunehmen wird, wie die Partnerschaft in der Produktion soziale Wirklichkeit wird und nicht eine Phrase bleibt." (112)

Diese „Partnerschaft" soll auch die Möglichkeit der Opposition, die in den informellen Gruppen festgestellt wurde, „zunichte machen". Daß es sich dabei um eine reine Ghettoautonomie handelt, zeigt am besten der Exkurs zu einer „Soziologie der Beteiligung" bei Paul Blumberg über Formen der Mit- und Selbstbestimmung in Gefängnissen. (113)

Kern/Schumann fragen – und bewegen sich in diesem Punkt keineswegs von der Ausgangsposition Blauners weg – danach, „wo die Industriearbeit heute noch Züge der repetetiven Teilarbeit aufweist und ob Veränderungen, denen das Arbeitsverhalten im Zuge des technischen Wandels unterworfen ist, bestehende Entfremdungserscheinungen abschwächen oder verstärken" (114) kann. Dabei sind ihre Schlußfolgerungen gegen die Annahme einer generellen Requalifizierung (wie bei Blauner oder Tourraine) einleuchtend: danach stellen sich die technischen Veränderungen in den einzelnen Produktionsbereichen sehr ungleich dar.

Kern/Schumann sehen keine für die gesamte Industriearbeiterschaft typische Situation – der „stattfindende Differenzierungsprozeß der Industriearbeit" zwinge jedoch dazu, die „Arbeiterschaft nach dem Gesichtspunkt ihrer Arbeitssituation und ihres Erfahrungshorizonts in Teilkollektive aufzuspalten." (115)

Eine wichtige Ergänzung, die Blauners Annahme einer allgemeinen Requalifizierung der Arbeiterklasse ebenso wie die auf autonomen Arbeitsgruppen basierenden Strategieansätze widerlegt, kommt von Sebastian Herkommer: Dort, „wo die Automatisierung zu Verbesserungen führte (größere Dispositionschance, höhere Qualifikation, weniger körperliche und nervliche Belastung), sind im übrigen stets nur Teilgruppen betroffen, was den Trend zur Polarisierung der Belegschaft nach den jeweiligen Arbeitsbedingungen und Arbeitsanforderungen auslöst oder verschärft." (116)

112 D. Katz: „Satisfactions and deprivations in industrial life", in: A. Kornhauser/R. Dubin/A.M. Ross (Hrg.): INDUSTRIAL CONFLICTS, New York 1954, S. 106.
113 Paul Blumberg: INDUSTRIAL DEMOCRACY, London 1968, S. 135 ff.
114 Horst Kern/Michael Schumann: INDUSTRIEARBEIT UND ARBEITERBEWUSSTSEIN, (8. Band eines Forschungsprojekts der RKW e.V.), Frankfurt/Main 1970, S. 66. – Vgl. in diesem Zusammenhang auch: J.H. Goldthorpe/D. Lockwood et al.: THE AFFLUENT WORKER: Industrial Attitudes and Behaviour, Cambridge 1968.
115 Kern/Schumann: a.a.O., S. 34.
116 Sebastian Herkommer: „Vom Elend der Industriesoziologie", in: SOPO, 4. Jg. (1972), Nr. 16, S. 79.

Der Fehler bei Kern/Schumann liegt in der Beschränkung ihres Ansatzes auf den Arbeitsprozeß. Sie unterstellen Marx die Voraussage, unter kapitalistischen Produktionsbedingungen vereinheitliche sich die Arbeitssituation zunehmend und der „restriktive Charakter der Arbeit" sei tagtägliche und an der betrieblichen Hierarchie erfahrbare Realität. So decken sich ihre politischen Konsequenzen weitgehend mit den auch von Vilmar geforderten Eingriffen in die Arbeitsorganisation – ohne daß von ihnen die gesamtgesellschaftliche Lage der Arbeiterklasse in diesen Kampf miteinbezogen wird:

„Maßnahmen" seien „denkbar, mit denen restriktive Arbeitselemente wirkungsvoll abgebaut werden könnten: indem beispielsweise technische Neuerungen durchgeführt werden, die primär der Beseitigung inhumaner Arbeiten dienen." (117)

Der westdeutsche Soziologe Friedrich Fürstenberg sieht einen „technologischen Determinismus": ein höherer Mechanisierungsgrad habe eine höhere Arbeitsplatzzufriedenheit und weitgehend kooperative Führungsstile zur Folge (118). Der Charakter dieser Arbeit als Lohnarbeit wird übergangen. Diese technologische Erklärung ist Teil der Industriegesellschaftstheorie: der Entwicklungsstand eines *Teils* der Produktivkräfte (hier noch eingeschränkt auf die Technik!) wird zum alleinigen Maßstab einer Charakteristik der Gesellschaft. Soziale Revolutionen werden dabei als technische Umwälzungen betrachtet. Die Industriegesellschaft sei eine „Gesellschaft, in der die Industrie, die Großindustrie zumal, die charakteristische Produktionsweise bildet." (119)

Aber die hierarchische Struktur der Kooperation beruht nicht auf der technologisch vorgegebenen Notwendigkeit, sondern auf der Organisation der Kooperation nach den Verwertungsinteressen des Kapitals. Auch im Fürstenbergschen Typ 1, in dem die „Funktion des Personals" sich weitgehend auf Kontrolle und Überwachung beschränkt, ist für die Arbeiter keine Kontrolle über die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes oder über die Richtung der Produktion möglich. Die Gefährdung der Arbeitsplätze wird bei der Einflußlosigkeit der Arbeiter auf die Ausbildung und Qualifikation bei den ständig erweiterten Qualifikationsanforderungen des „Typs 1" sogar größer.

Aus seiner Theorie hat Fürstenberg im „Arbeitgeber" einige „wichtige Anregungen" für die betriebliche Personal- und Sozialpolitik entwickelt, die weitgehend der Linie Blauners folgen und die begrenzte Reichweite der „participation" nur allzu deutlich machen: (120)

1. Die Arbeiter müssen systematischer in das Aus- und Fortbildungssystem des Betriebs (!) einbezogen werden.
2. Arbeiter und Angestellte sind nach ihrer Leistung und nicht nach traditionellen Unterscheidungskriterien zu beurteilen.
3. Die Bereitschaft der Arbeiter, in ihrem Bereich (!) mehr Eigenverantwortung für die Arbeitsgestaltung und den Arbeitsablauf zu übernehmen, ist zu fördern.
4. Die Arbeiter müssen in das betriebliche Informationssystem miteinbezogen werden.
5. Die Möglichkeiten des Arbeiters, seine persönlichen Vorschläge zur Geltung zu bringen, sind zu fördern.

117 Kern/Schumann: a.a.O., S. 279.
118 Friedrich Fürstenberg: DIE SOZIALLAGE DER CHEMIEARBEITER. Industriesoziologische Untersuchungen in rationalisierten Chemiebetrieben, Neuwied 1969, S. 25-70.
119 Raymond Aron: DIE INDUSTRIELLE GESELLSCHAFT, Frankfurt/Main und Hamburg 1964, S. 69.
120 Der ARBEITGEBER vom 9.5.1969.

Das „Harzburger Modell"

Auch die neuen Managementmethoden sollen „alle geistigen Kräfte im Unternehmen mobilisieren, eine klare Unternehmensstrategie definieren und die Fähigkeit zur rechtzeitigen Anpassung an sich ändernde Bedingungen" ermöglichen. Dabei stellen sich nach ihrer eigenen Zielsetzung vor allem drei Aufgaben: „Erzielung höchster Leistungsfähigkeit, Ausschöpfung aller potentiellen Möglichkeiten, laufende Anpassung an zukünftige Entwicklungen." (121)

Dabei sind die Delegation von Verantwortung, verstanden als die Übertragung selbstverantwortlicher Entscheidungsbefugnis unter Beibehaltung der Dienstaufsicht und Erfolgskontrolle durch den Vorgesetzten sowie die „Führung durch Vorgabe von Zielen" (management by objectives) für den hier behandelten Abschnitt von Interesse. Bei der „Führung durch Vorgabe von Zielen" erarbeiten Vorgesetzte und „Mitarbeiter" gemeinsam die Zielsetzung, während die Verantwortung jedes Beteiligten nach dem von ihm erwarteten Ergebnis festgelegt wird. Alle Managementtheorien enthalten die Übertragung von Verantwortung und Entscheidungsbefugnis nach „unten" unter Beibehaltung der Kontrolle von „oben". Dabei ist von exemplarischer Bedeutung das sogenannte Harzburger Modell.

Schirmherr ist die Deutsche Volkswirtschaftliche Gesellschaft e.V. in Hamburg, die am 15.3.1956 die (gemeinnützige!) „Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft" in Bad Harzburg gründete. Zielsetzung ist die Entwicklung einer „zeitgemäßen Gesamtkonzeption für Menschenführung und Betriebsorganisation" und die Verbreitung dieses Konzepts. Begründet wird diese Gesamtkonzeption mit der Überholtheit der „Improvisationsmethode", mit der rapiden technologischen Entwicklung sowie der durch den Wandel ökonomischer und sozialer Strukturen bedingten Notwendigkeit einer „wissenschaftlichen Fundierung" der Methoden der Unternehmensführung. Dabei ist Grundvoraussetzung die „konsequente Abkehr von der autoritär-patriarchalischen Vorstellungswelt". (122)

Von 188 festangestellten Mitarbeitern wurden von 1956 bis 1970 etwa 150 000 „Fach- und Führungskräfte" ausgebildet, darunter auch ehemalige Offiziere, denen „der reibungslose Übergang in die Wirtschaft" geboten werden soll. (Für diese Aufgaben zahlte die Bundesanstalt für Arbeit allein im Jahr 1970 etwa 20 Millionen DM an Schulungskosten und etwa 40 Millionen DM an Begleitkosten!)

Das Harzburger Modell will von hergebrachten Vorstellungen abkommen. Ein überkommenes Leitbild im Betrieb sei etwa der „Fabrikherr" und die Arbeiter als „Untertanen". Nach dem daraus abgeleiteten Prinzip von Befehl und Gehorsam lasse sich aber nur solange führen, wie der Eigentümer im handwerksmeisterlichen Sinne noch selbst „anleite". Mit dem Wachstum des Betriebs wachse aber auch die Notwendigkeit der Aneignung fremden Wissens. Für den Unternehmer stellt sich so die Frage, „ob man der gewandelten Situation entsprechend die Unternehmen in ihrer Führung und Organisation nicht so aufbauen kann, daß auf allen Ebenen die Kompetenz zur selbständigen Entscheidung gewährt (!),

121 Vgl. etwa: „Unternehmerische Zielsetzungen und moderne Managementmethoden", in: GESAMTWIRTSCHAFTLICHE ZIELPROJEKTION – UNTERNEHMERISCHE PLANUNG. Ein betriebswirtschaftlicher Querschnitt, Westberlin 1970, S. 12-18.
122 Alle Zitate im wesentlichen aus: G. Bängeroth: „Das Harzburger Modell", in: Sonderdruck aus AFA-INFORMATIONEN, Heft 1-5/1971, 21. Jg., S. 11 ff. Zum „Harzburger Modell" vgl. auch: Reinhard Höhn: FÜHRUNGSBREVIER DER WIRTSCHAFT, Bad Harzburg 1970 und derselbe: DAS HARZBURGER MODELL IN DER PRAXIS, 1970.

entsprechend Verantwortung übertragen wird, um so der Entfaltung persönlicher Initiative möglichst großen Spielraum zu lassen." (123)

Kernstück des „Harzburger Modells" ist: „Jede Führungsebene hat also innerhalb bestimmter Aufgabenbereiche, die durch Stellenbeschreibungen genau festzulegen sind, in eigener Verantwortlichkeit zu handeln und zu entscheiden, ohne daß der Vorgesetzte in diesen Delegationsbereich eingreifen darf, es sei denn, es träten außergewöhnliche oder den Delegationsbereich überschreitende Vorkommnisse auf."

Die Entscheidung über betriebliche Zielfunktionen kann dabei in jedem Fall nur von der Unternehmensleitung getroffen werden.

Die Delegation von Verantwortung geschieht wie folgt: Die betrieblichen Entscheidungen werden jeweils von den Mitarbeitern auf den Ebenen getroffen, zu denen „sie ihrem Wesen nach" gehören. Die „Mitarbeiter" tragen die „Handlungsverantwortung" innerhalb eines festumrissenen Bereiches im Rahmen der Gesamtzielsetzung des Unternehmens und werden in diesem Bereich tätig. Die Vorgesetzten tragen die „Führungsverantwortung" der Dienstaufsicht und Erfolgskontrolle. Eine Rückdelegation von Verantwortung auf den Vorgesetzten oder der Entzug von Verantwortung durch den Vorgesetzten ist verboten. Für jeden Stelleninhaber legt eine Stellenbeschreibung die Aufgaben fest. Die „führungstechnischen Grundprinzipien" werden in einer allgemeinen Führungsanweisung niedergelegt.

Der „Mitarbeiter" hat u.a. folgende Pflichten: Bei sog. N-Fällen (bei Kongruenz von Kompetenz und Aufgabe) hat er selbständig zu handeln und zu entscheiden – nach Maßgabe der allgemeinen Zielrichtung. Bei A-Fällen (außergewöhnliche Fälle) ist die anstehende Aufgabe dem Vorgesetzten vorzulegen und mit diesem zu beraten. Der „Mitarbeiter" ist verpflichtet, sich „in seinem eigenen Delegationsbereich unternehmerisch zu verhalten"(!), dem Vorgesetzten unaufgefordert über den ihm delegierten Bereich (Vertikalinformation) und seinen Kollegen über für diese wichtige Tatbestände seines Delegationsbereichs (Querinformation) Informationen zu geben. Außerdem hat er sich ständig über die Entwicklung auf seinem Gebiet zu informieren. Dabei „handelt es sich um exakte Pflichten, ... deren Verwirklichung den Stelleninhaber erst zum Mitarbeiter macht." (124)

Der Vorgesetzte hat u.a. folgende Pflichten: Er muß die ihm unterstellten Bereiche mit „Persönlichkeiten" besetzen, sowie diese selbständig handeln und entscheiden lassen. In „Notfällen" hat er den betreffenden „Mitarbeiter" jedoch sofort zu informieren. Ein „Notfall" liegt dann vor, wenn das Unternehmen ohne Eingreifen „schweren Schaden" nehmen würde. Der Vorgesetzte bestimmt die Schwerpunkte der Arbeit der „Mitarbeiter" und koordiniert deren Tätigkeit. Er darf über Fälle, die Auswirkungen auf die Delegationsbereiche der „Mitarbeiter" haben, erst nach Rücksprache mit diesen entscheiden. Er muß „seine Mitarbeiter" in jeder Weise fördern und eine überdurchschnittliche Leistung „anerkennen". „Handlungsverantwortung und Führungsverantwortung müssen streng auseinandergehalten werden, wenn es darum geht, zu klären, wer für einen Fehler einzustehen hat." (125)

Der „Personalleiter" zeichne sich „im modernen Betrieb" aus durch „kritisches Urteil im Umgang mit Menschen ..., Neigung zur Lösung psychologischer und soziologischer Fragen ..., Kontaktfähigkeit und Distanz im richtigen Maß ..., Talent zum Organisieren ebenso wie zum Improvisieren." (126)

123 Bängeroth: a.a.O., S. 13.
124 Ebenda, S. 14.
125 Ebenda, S. 17.
126 Ebenda, S. 19.

Er führt nach dem „Harzburger Modell" laufend Dienst-, Mitarbeiter-, Rund-, Beratungs- und vor allem Einstellungsgespräche. Seine Hilfsmittel insbesondere für die Arbeitsplatzbewertung und „eine einigermaßen gerechte Gehaltsregelung" sind die Stellenbeschreibungen. Die Beurteilung darf jedoch kein Geheimnis bleiben und muß mit einer zielorientierten Aus- und Weiterbildung aller „Mitarbeiter" gekoppelt werden. (Vgl. dazu die Bestimmungen des neugefaßten Betriebsverfassungsgesetzes über „erweiterte Rechte des einzelnen Arbeitnehmers" bei Personalfragen!)

Ziel des Harzburger Modells ist die Steigerung der Produktivität. Dazu soll insbesondere beitragen, daß

1. die „Mitarbeiter" unausgelastete Initiativen entwickeln können;
2. die Führungsspitze „echt für eigene Aufgaben entlastet" werde;
3. die „Mit-Arbeiter" durch „Mitverantwortung" zu „Mit-Unternehmern" werden (!);
4. das Betriebsklima verbessert werde und zwischenmenschliche Reibungsverluste reduziert werden.

Der „Mitarbeiter" fördert durch die Intensivierung seines Arbeitsbereiches also die Profitmaximierung des Unternehmers. Durch die Anerkennung der durch „Sachzwänge" begründeten „Vorgesetzten-Autorität" und der gleichfalls durch „Sachzwänge" bedingten Organisationsform sollen innerbetriebliche Konflikte vermindert werden. Dabei sind die Machtmittel so gewählt, daß eine Bereitschaft zum erwarteten Verhalten bei den „Ohnmächtigen" selbst internalisiert wird. Für den „Mitarbeiter" bedeutet die „unternehmerische Initiative", daß er im Rahmen der allgemeinen Richtlinien und Zielsetzungen des Unternehmens zu handeln hat, seinen eigenen Arbeits- bzw. Delegationsbereich für „optimale Ergebnisse" zu rationalisieren und zu intensivieren hat und sich über die Entwicklung in seinem Arbeitsgebiet selbständig weiterzubilden und sich laufend zu informieren hat.

Als Aufbereitung für „den Praktiker" stellt im „Handelsblatt" ein Dr. Erdtmann das „Harzburger Modell" so dar:

„Trotzdem ... bleibt die autonome Führung in abgewandelter Form bestehen – je mehr wir uns der Spitze der Pyramide im Organisationsmodell der Firmen nähern. Das war bisher richtig und hat sich auch bewährt. Die Devise lautete: ‚Möglichst Vieles durch andere erledigen zu lassen'." – zumal die künftigen Aufgaben so groß sein werden, daß sie „von Einzelpersonen nicht mehr bewältigt werden können."
„Managen heißt Ziele setzen und Menschen führen."
„Man arbeitet, um definitive Ergebnisse zu erzielen ... Die zwischenmenschlichen Beziehungen im Unternehmen, insbesondere innerhalb der einzelnen Abteilungen, sind im synergetischen Sinn zu gestalten (Gemeinnutz geht vor Eigennutz), wodurch eine Beteiligung am Ergebnis und die Selbstkontrolle der eigenen Arbeit erreicht wird." (127)

Die von der Bundesanstalt für Arbeit herausgegebene Zeitschrift „analysen" schließt an dieses Modell folgende „Kritik" an:

„Allein die Einführung eines neuen Führungsstils – nicht unbedingt nach dem Harzburger Modell –, ... wird durch das damit bedingte Interesse an den Untergebenen und den veränderten Verhaltensweisen der Vorgesetzten eine Produktionssteigerung bewirken" und resümiert, es handle sich um einen „Versuch, emanzipatorische Entwicklung der Arbeitnehmer zu kanalisieren und für das Unternehmen bzw. die Organisation allgemein nutzbar zu machen ... Als Modell für die Zukunft, das davon ausginge, daß sich die emanzipatori-

127 Lothar Erdtmann, „Ist deutscher Führungsstil noch zeitgemäß? ", in: HANDELSBLATT, Sonderbeilage, Dezember 1971.

schen Bestrebungen wichtiger Gruppen unserer Gesellschaft wie der Arbeitnehmer (Mitbestimmung) verstärken werden, dürfte es in seiner jetzigen Form kaum geeignet sein." (128)

Als Alternative schlägt die Zeitschrift ein anderes Modell zur „Emanzipation der Arbeitnehmer" vor, indem dieses eine Entwicklung, „bei dem die betreffenden Organisationsmitglieder an den Entscheidungsprozessen der jeweils oberen hierarchischen Ebene partizipieren", ermögliche. Dieses Modell mit größeren „Emanzipationschancen" werde durch das „group-decision management" ermöglicht. (129)

Hochinteressant ist ein sich an diese Einschätzung anschließendes Interview mit dem Leiter der Harzburger Akademie, Prof. Reinhard Höhn, dessen Kerngedanken im folgenden wiedergegeben werden: (130)

„analysen": „Heißt dies Mitwirkung oder Mitbestimmung? "
Höhn: „Hierbei handelt es sich natürlich nicht um die politische Mitbestimmung. Wir sehen vielmehr im Harzburger Modell den Weg zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Diese Mitbestimmung am Arbeitsplatz hat zu einer Zeit, in der außer der qualifizierten Mitbestimmung vom Gesetzgeber noch keine weiteren Festlegungen erfolgt sind *für den einzelnen* (Hervorhebung von mir. W.G.) größte Bedeutung. Dies ist ein Faktum, das in seinen Auswirkungen gegenwärtig noch viel zu wenig beachtet wird. Die Betriebsräte in der Wirtschaft und die Personalräte in der Verwaltung sehen dies im übrigen sehr deutlich. Von daher ist auch ihre weitgehend positive Einstellung zum Harzburger Modell zu verstehen."

Und als Pendant zur Auffassung von der „Spielwiese" (Thomssen) oder der „Einübung demokratischen Verhaltens" bei den Neoreformisten fügt Höhn hinzu: „Wir sind vielmehr überzeugt davon, daß das selbständige Handeln und Entscheiden des einzelnen am Arbeitsplatz eine gute Vorbereitung für eine Mitbestimmung im weiteren Sinne ist."

Im weiteren Verlauf des Interviews ergänzt der Mitarbeiter an der Harzburger Akademie, Glahe: „Es gibt die überbetriebliche Mitbestimmung zum Beispiel in Kammern; es gibt die betriebliche Mitbestimmung der Montanindustrie, also die qualifizierte Mitbestimmung und es gibt die Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Und das Harzburger Modell ist auf dieser untersten Ebene angesiedelt.
Wenn Mitbestimmung bedeutet, den Mitarbeiter vom Objekt zum Subjekt werden zu lassen, dann ist das Harzburger Modell als eine der wichtigsten Voraussetzungen dazu anzusehen. Es genügt nämlich nicht, wenn die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Vorstand oder im Aufsichtsrat geregelt ist, der einzelne am Arbeitsplatz jedoch weiter autoritär geführt und keineswegs als selbständige Persönlichkeit gewertet wird." (!!)

Die folgenden Sätze Höhns sollten besonders aufmerksam gelesen werden: „Die qualifizierte Mitbestimmung mit den Arbeitnehmern im Aufsichtsrat hat – darauf möchte ich besonders hinweisen – am Führungsstil im Unternehmen praktisch kaum etwas geändert. Die Mitbestimmung am Arbeitsplatz, wie sie im Harzburger Modell vertreten wird, bringt eine tiefgreifende Wandlung im Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern mit sich, die jeden Einzelnen in seinem Tun unmittelbar berührt. Diese Wandlung muß jedoch erarbeitet werden, sie ist nicht lediglich gesetzlich zu diktieren."

Hier unterläuft Höhn allerdings auch ein deutlicher Rückgriff auf die Betriebsgemeinschaftsideologie seiner SS-Vergangenheit. An anderer Stelle hat er diese „tiefgreifende

128 ANALYSEN, 1. Jg. (1971), Nr. 9/10, S. 4-10.
129 Helmut Ziegler: STRUKTUREN UND PROZESSE DER AUTORITÄT IN DER UNTERNEHMUNG, Stuttgart 1970.
130 analysen, a.a.O., S. 7-10.

Wandlung" aus der Sicht des Vorgesetzten beschrieben: „Was ist Menschenführung? Führen heißt Menschen veranlassen, das zu tun, was man von ihnen will." (131) Etwas dezenter, aber nahezu klassisch hat ein W. Borkel in den „Harzburger Heften" das Ziel dieser hausgemachten „Mitbestimmung am Arbeitsplatz" ausgeplaudert, als er von der Notwendigkeit sprach, „die latenten Reserven an Initiative, Mitdenken und Identifikation seitens aller im Betrieb Beschäftigten soweit wie möglich im Betriebsinteresse... zu mobilisieren." (132)

Die politische Umsetzung dieser Konzeptionen:

Von einigen Gruppen des Monopolkapitals wurde bereits sehr frühzeitig auf diese „Mitbestimmung" orientiert. Eine Vorreiterfunktion nahm die Gruppierung der „Jungen Wirtschaft" und die ihr teilweise nahestehenden Zeitschriften wie der „Volkswirt" u.ä. ein. Der Alternativcharakter gegenüber den DGB-Vorstellungen ist dabei offensichtlich: „Eigenartigerweise ist relativ vielen Unternehmern klar, daß sich eine Art ‚innerbetrieblicher Mitbestimmung' nicht aufhalten läßt. Um so verwunderlicher ist der Glaube, daß die Politik den in allen Bereichen aufbegehrenden Reformwillen einfach ignorieren wird." (133)

Auch der ehemalige Bundesminister und jetzige Präsident des Bundesverfassungsgerichts Ernst Benda vertrat frühzeitig ähnliche Positionen: Der grundlegende Irrtum bestehe darin, „die Hauptaufgabe der Mitbestimmung in der Machtbeschränkung zu sehen, während es bei ihr vielmehr auf die Mitverantwortung, d.h. die Beteiligung am Betrieb nicht nur als Lohnempfänger, sondern als mitdenkende und mitgestaltende Persönlichkeit ankommt, ohne daß die Funktionen verwischt werden." Weiter komme es darauf an, „Kampfvorstellungen" abzubauen. (134)

Es muß deshalb bedenklich stimmen, wenn Matthöfer und Vilmar auf die Denkschrift „Neue Schwerpunkte betrieblicher Sozialpolitik" des BDA von 1963 zur Stützung ihrer Theorie verweisen und Vilmar etwa C. Backhaus die Möglichkeit einer Weiterarbeit verdankt.

Die Vorstellungen der „Jungen Wirtschaft" wurden von anderen Teilen des Monopolkapitals zunächst sehr reserviert aufgenommen. Die Mehrheit war gewillt, zunächst keinen Schritt über die bestehende Regelung hinauszugehen und diese Regelung mehr und mehr abzubauen:

„Auch kleine Schritte über das Betriebsverfassungsgesetz hinaus sind gefährlich. Im historischen Rückblick könnte sich später einmal erweisen, daß ... kleine Schritte nur Etappen auf dem Weg einer planvollen Aushöhlung unserer derzeitlichen freiheitlichen Wirtschaftsordnung mit den Mitteln der ‚Salami-Taktik' waren." (135)

131 Reinhard Höhn: MENSCHENFÜHRUNG UND BETRIEBSORGANISATION, Bad Harzburg, o.J., S. 1.
132 HARZBURGER HEFT, Bad Harzburg, 1/1968, S. 61 f., zitiert nach Hannelore May: „Zur Diskussion über Fragen der Mitbestimmung", in: SOPO, 3. Jg. (1971), Nr. 14/15, Dezember 1971, S. 219 ff.
133 M. Raab: „Mit mehr Mitbestimmung leben", in: JUNGE WIRTSCHAFT, 17. Jg., Januar 1969, Nr. 1.
134 Ernst Benda: INDUSTRIELLE HERRSCHAFT UND SOZIALER STAAT. Wirtschaftsmacht von Großunternehmen als gesellschaftspolitisches Problem, Göttingen 1966, S. 573 f.
135 Interview mit Wolfgang Heintzeler in: DER VOLKSWIRT, 22. Jg., Frankfurt/Main, 12.1.1968, Nr. 2, S. 30 („Plädoyer für den Status quo").

Nun ist es ein altes kapitalistisches Prinzip, der Arbeiterklasse und ihren Gewerkschaften möglichst keine Zugeständnisse zu machen, um so im Ergebnis einen optimalen Kompromiß zu erzielen. Der propagandistische Aufwand, die Hartnäckigkeit und die kategorische Wiederholung eines starren „Nein" selbst gegen bescheidene Forderungen nach Mitbestimmung durch die Mehrheit der Unternehmer übertraf jedoch die sonstige Propaganda bei Auseinandersetzungen über die Tarif- oder Sozialpolitik bei weitem. Bereits August Bebel hat auf ein Prinzip dieser Handlungsweise aufmerksam gemacht:

„Dabei befinden sie sich selbst untereinander beständig im Streit und in schweren Meinungsdifferenzen. Was der einen Partei notwendig dünkt, um die immer unzufriedener werdenden Massen einigermaßen zu beruhigen und zu versöhnen, geht der anderen zu weit, das betrachtet sie als unverantwortliche Schwäche und Nachgiebigkeit, die nur das Gelüste nach größeren Konzessionen erwecke." (136)

Eine vor allem um den „Industriekurier" konzentrierte Gruppe des Monopolkapitals warnte in diesem Sinne vor jeder Ausweitung der Mitbestimmung aus Furcht vor einer klassenmässigen Entwicklung in der Arbeiterklasse und in den Gewerkschaften während der kommenden Jahre. Dieser Furcht trägt die andere Gruppe Rechnung, indem sie lieber eine integrative Mitbestimmung zum „richtigen Zeitpunkt" einführt, um weitergehende Forderungen rechtzeitig abzublocken und abzufangen. „Generallinie" beider Gruppen ist und bleibt die Trennung der Arbeiter und Angestellten von ihrer sozialökonomischen Klassenorganisation, den Gewerkschaften, bzw. die Umgestaltung dieser Gewerkschaften im Sinne der „Deutschen Arbeitsfront".

Nach den „Septemberstreiks" 1969 klagte der damalige Vorsitzende der CDU, Dr. Barzel:

„Daß die wilden Streiks gerade in der Montan-Industrie ausbrachen, läßt die Frage nach der Bewährung des Montanmitbestimmungsmodells erneut stellen. Wir haben uns stets für eine partnerschaftliche, betriebsbezogene Mitbestimmung der Arbeitnehmer ausgesprochen. Wir meinen, daß sie am ehesten der Eigenverantwortung des Arbeitnehmers und der Förderung des sozialen Friedens dienlich ist. Der Arbeitnehmer sollte bestimmen, wer ihn in den Unternehmensorganen repräsentiert. Vielleicht wäre es nicht zu diesen wilden Streikaktionen gekommen, wenn es statt des Entsendungsrechts der gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen, das die Arbeitnehmer ausschaltet, ein Nominierungs- und Wahlrecht der Belegschaften gegeben hätte" (137).

Es ist deshalb verständlich, daß Leute, die eine „Syndikalisierung der Wirtschaft" durch die Montanmitbestimmungsregelung beklagen, auch den Unterschied der SPD-Vorstellung von der des DGB begrüßen, da die SPD-Regelung „eine Zurückdrängung des Einflusses der Gewerkschaften zugunsten der Arbeitnehmer des Unternehmens vorsieht." (138) Auch ein gebräuchliches neoliberales Argument, die Konzentration von Macht in den Händen einzelner, also auch der Gewerkschaften, sei grundsätzlich zu bekämpfen, wird wieder aufgewärmt, wenn etwa beklagt wird, die Gewerkschaften hätten ihren „Machtbereich" bis in die einzelnen Unternehmensleitungen hinein erweitern können.

Wird so die weitere Schwächung und das Verdrängen der Gewerkschaften aus dem Bewußtsein der Arbeiter angestrebt, so wird doch die weitmöglichste Einflußnahme auf bestehende Positionen der Gewerkschaften angestrebt: „Gewerkschaften, die Verantwortung wollen, die aber trotz ihrer großen Macht unter einem Getto-Komplex leiden, sind

136 August Bebel: DIE FRAU UND DER SOZIALISMUS, Neuauflage, Berlin 1964, S. 347.
137 DEUTSCHLAND-UNION-DIENST, 23. Jg., Nr. 175 vom 15.9.69.
138 Max Wehrli, MITBETEILIGUNG DER ARBEITNEHMER DURCH BELEGSCHAFTSAKTIEN. Problematik und Erfahrungen; Zürich 1969, S. 15.

für die volle Einsicht in die Realitäten des ‚aufgeklärten Kapitalismus' ... nur zu gewinnen, wenn sie in die ‚Solidarität der Mächtigen' vorbehaltlos miteinbezogen werden." (139)

Diese Auffassung entlehnt ihre Vorstellungen der „Formierten Gesellschaft" (insbesondere den Gedanken von Götz Briefs).

Danach kommt es darauf an, nicht mehr um „eigene egoistische Ziele zu kämpfen" und das Wohl und Wehe jedes Einzelnen mit einem Beitrag zum Gewinn zu verknüpfen. Diese „Sozialpartnerschaft" soll aber laut Briefs nie vergessen lassen, daß die Hauptlast der Verantwortung für das „Gemeinwohl" auf den Unternehmer falle. Alles andere „pervertiere" die „demokratische Idee zum Demokratismus". (140)

Zu dieser Begrenzung des Einflusses des DGB tritt als entscheidende Frage die Einengung der Bereiche, über die mitbestimmt werden soll und der Personen, die mitbestimmen können. Für die Kapitalseite gelten dabei „Grenzen des demokratischen Prinzips": „Wenn man nämlich nach der Grenze der Mitbestimmung fragt, muß man die Entscheidungen differenzieren, in denen eventuell (!) mitbestimmt werden könnte... Es ist durchaus denkbar, daß von der Art der Entscheidung sich schon Kriterien dafür ergeben könnten, welche Entscheidungen der Mitbestimmung zugänglich sind und welche nicht." (141)

Und: „Nicht an jeder Stelle kann jeder in allen Fragen mitreden. Das ist nun einmal so." (142)

Für die „Biedenkopf-Kommission" ist die Mitbestimmung demnach auch kein Problem der Kapital- oder Machtkontrolle, sondern „ausschließlich ein Problem der inneren Gestaltung des Unternehmens mit dem Ziel der Teilhabe der Arbeitnehmer am Willensprozeß im Unternehmen und ihres sozialen und rechtlichen Schutzes." (143)

Insbesondere sei Mitbestimmung geeignet, die „...Marktwirtschaft, die sich wegen ihres freiheitlichen Gehalts und ihrer wirtschaftlichen Effizienz empfiehlt, auch politisch abzusichern." (144)

Nach dem Gutachten ist ein „Gefühl der Mitwirkung und Mitbestimmung" bei den „Arbeitnehmern" anzustreben – insbesondere soll der „Argumentationshaushalt der Entscheidungsorgane" um „die typischen Arbeitnehmerargumente erweitert werden." (145) Denn die „Arbeitnehmervertreter" sind „im allgemeinen über Stimmungen im Betrieb, mögliche Konfliktfälle, Hemmungen des Arbeitsablaufs oder desgleichen besser informiert" (146). Sie müssen allerdings so in den Aufsichtsrat eingegliedert werden, „daß die Integration der zusätzlichen Motivations- und Entscheidungsträger in die Leitungsorgane des Unternehmens die Rationalität unternehmerischen Verhaltens im Sinne der Rentabilität nicht gefährden darf." (147)

139 DER VOLKSWIRT, 20. Jg., Frankfurt/Main, 16.9.1966, Nr. 37, S. 1843.
140 Götz Briefs, in: GESELLSCHAFTSPOLITISCHE KOMMENTARE, 1965, Nr. 15, S. 169.
141 C.A. von Heyl: Diskussionsbeitrag zur Entscheidungsfindung im Unternehmen, „Grenzen des demokratischen Prinzips", in: MITARBEITEN – MITVERANTWORTEN – MITBESTIMMEN, Köln und Opladen 1966, S. 168.
142 DAS MITBESTIMMUNGSGESPRÄCH, 1969, Nr. 3/4, S. 55.
143 BUNDESRAT-DRUCKSACHE 76/70, Bonn, 13.2.1970, S. 114.
144 Ebenda, S. 69.
145 Ebenda, S. 67.
146 Ebenda, S. 73.
147 Ebenda, S. 78.

Mit anderen Worten gesagt, sollen die Vertreter der Arbeiter und Angestellten also sowohl ein „betriebliches Frühwarnsystem" bilden als auch „unternehmerisch denken lernen" und so „besänftigend" auf die Belegschaft wirken.

In der Diskussion über und nach dem „Biedenkopf-Gutachten" hat sich eine umfassende Strategie der Unternehmerverbände zur Frage der Mitbestimmung herausgebildet. Sie beinhaltet vor allem:

1. Schaffung homogener Aufsichtsräte und einer „klassenharmonischen Produktion" durch Propagierung einer pluralistischen Gemeinsamkeit.
2. Beschränkung der Mitbestimmung auf weitgehend „ungefährliche" Gebiete wie den von Unternehmerseite so bezeichneten „Sozialklimbim" oder auf Gebiete, bei denen sich die Kritik der Arbeiter und Angestellten gegen die Mitbestimmungsträger richten soll. (Z.B. Beteiligung bei Entlassungen.)
3. Isolierung und Ausschaltung der Gewerkschaften aus dem Betrieb und Isolierung der Belegschaftsteile untereinander, insbesondere durch die Begrenzung der Mitbestimmung auf die Ebene des Arbeitsplatzes.
4. Ausschaltung jeder realen Kontrolle der Betriebsräte und der Gewerkschaften über die Profitsphäre des Kapitals. Stattdessen soll versucht werden, die Mitbestimmungsträger zur Wahrnehmung der Interessen des Kapitals einzusetzen.

Zusammenfassende Kritik

1. Mitbestimmung oder Mitwirkung am Arbeitsplatz?

Auch Vilmar spricht sich in seinem Buch gegen eine bloße „Mitwirkung" aus. Die Konzeption wäre seiner Meinung nach abzulehnen, wenn sie nicht auf der Basis einer rechtlich erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats in der Arbeitsorganisation beruhe und so rechtlich verbindlich die Möglichkeit der Weiterverhandlung durch den Betriebsrat enthalte. Eine Kritik Helmut Pinthers aufgreifend, revidiert Vilmar das ursprüngliche Konzept insoweit, daß auf jeden Fall zu verhindern sei, daß sich Arbeitsgruppen über den Kopf des Betriebsrats hinweg mit Vorgesetzten über arbeitsorganisatorische Fragen einigten „und zwar ohne Rücksicht auf die Gesamtinteressenlage der Belegschaft." (148) Deshalb schlägt Vilmar vor, die Angelegenheit dann dem Betriebsrat zu übergeben, wenn dieser aus gesamtbetrieblichen Erwägungen einer Regelung nicht zustimmen könne.

Offen bleibt jedoch die Frage einer wirksamen Kontrolle. Nach einigen praktischen Erfahrungen – etwa bei der BASF – in Fragen der Lohneinstufung (149) erscheint dies dringend erforderlich. Es müßte gewährleistet sein, daß alle Regelungen dem Betriebsrat zugehen und dieser ein Vetorecht hat.

2. Arbeitsgruppe, Gruppensprecher, Vertrauensmann

Vilmar tritt für gesetzlich verankerte Teilversammlungen oder Arbeitsgruppenbesprechungen anstelle der „ineffektiven und nicht mobilisierenden Betriebsversammlungen" ein. (Daß gerade Betriebsversammlungen bei einem kampfentschlossenen Betriebsrat und Vertrauensleutekörper eine wichtige Rolle spielen können, läßt sich an vielen – auch Westberliner – Beispielen belegen!)

148 Vilmar: a.a.O., S. 32.
149 Vgl. MITBESTIMMUNG ALS KAMPFAUFGABE, Köln 1971, S. 188 ff. („Werk B"), insbesondere S. 213.

Um die „Teilversammlungen" nicht zum unverbindlichen „Palaver" werden zu lassen, bräuchten diese Gruppen „Sprecher ihres Vertrauens", die diese vorzubereiten hätten. Dazu seien aktive Gewerkschafter zu wählen. Der Einwand, daß durch die zusätzliche Vertretungsebene der Arbeitsgruppensprecher eine Verstärkung der Konflikte zwischen Betriebsrat und Vertrauensleutekörper zu erwarten sei (Brenner und Radke verweisen auf einen dritten, „syndikalistisch"-innerbetrieblichen Funktionärstyp von Organisierten und Unorganisierten), bleibt unbeantwortet. Dennoch wurde die Funktion des Gruppensprechers inzwischen formal aufgegeben:

„Diese Konzeption wurde von den Verfassern des revidierten Konzepts (...) nach vielen kritischen Diskussionen aufgegeben. Nicht so sehr, weil auf diese Weise Vertrauensleute an die betriebsverfassungsrechtliche Friedenspflicht gebunden würden; die DGB- und SPD-Entwürfe für eine Verbesserung des BVG sehen ja ausdrücklich neben dem Schutz der Betriebsratsmitglieder vor, daß die Betriebsfunktionäre der Gewerkschaft ungehindert im Betrieb ihre Aufgaben und Tätigkeiten entfalten können, und schränken die im § 49 verankerte Friedenspflicht erheblich ein." (!?) (150).

Daß sich Vilmar erhebliche Illusionen gemacht hat, zeigt die schließlich zustandegekommene Regelung.

Der § 49 II wurde in den § 74 II des neuen Gesetzes übernommen. Nach dem Wortlaut darf der Betriebsrat auch weiterhin die Interessen der Arbeiter und Angestellten nur wahrnehmen, wenn dadurch das unternehmerische Profitstreben nicht gestört wird. Er darf weder zum Streik aufrufen noch einen spontanen Ausstand unterstützen – wenn er nicht durch das Arbeitsgericht aufgelöst und nach §§ 823 I und 823 II (BGB) schadensersatzpflichtig gemacht werden will: Der § 74 II beinhaltet sogar eine Verschärfung, da „unzulässig" ist, was den „Frieden des Betriebs" auch nur „beeinträchtigt"! Ein nicht von der Gewerkschaft geführter, sondern vom Betriebsrat eingeleiteter und faktisch durchgeführter Arbeitskampf gilt weiter als „wilder" und damit unrechtmäßiger Streik. Eine Betätigung des Betriebsrats als Organ bei „rechtmäßigen" Streiks ist gleichfalls verboten.

Da nach § 3 I des neuen Gesetzes Organe von Arbeitsgruppen „zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen" sind, unterliegen diese Vertretungen – unabhängig davon, ob sie mit gewerkschaftlichen Vertrauensleuten besetzt sind oder nicht – automatisch dem § 74 und haben deshalb bei der Vorbereitung und Durchführung eines Streiks stillzuhalten. Da – wie auch Vilmar annimmt – meist die aktivsten Kollegen zu Sprechern gewählt werden, ist das Ergebnis unschwer vorauszusehen!

Notwendig bleibt die Stärkung des Vertrauensleutekörpers als Gewerkschaftsorgan zur Mobilisierung der Belegschaft. Aus dem angeführten Grund jedoch ist die Einrichtung von Arbeitsgruppensprechern und ein *so* über das BetrVerfG. erzielter größerer Schutz der gewerkschaftlichen Vertrauensleute strikt abzulehnen. Alle Erfahrungen zeigen, daß ein etwas größerer Bewegungsspielraum in diesem Zusammenhang mit einer stärkeren Bindung in das betriebliche Herrschaftssystem bezahlt wird. Auch wenn Vilmar inzwischen auf den institutionalisierten Arbeitsgruppensprecher verzichtet, so bleibt diese Einrichtung faktisch doch beibehalten:

„Die gruppensoziologisch bekannte, praktisch unvermeidliche, betriebspolitisch sogar wünschenswerte Neigung informeller Gruppen, einen von ihnen für bestimmte Zeiten und Zwecke – meist auf völlig formlose Weise – zu ihrem Sprecher zu machen, wird von dem formulierten Konzept lediglich als Recht bestätigt – diese Sprecher werden gegen zu er-

150 Vilmar: a.a.O., S. 35.

wartende Pressionen rechtlich abgesichert (...) Es wird keineswegs ein neues Amt installiert" (151).

Diesen Pressionen ist allerdings nicht durch Institutionalisierung, sondern nur durch die Kampfentschlossenheit der Belegschaft und des Betriebsrates wirksam zu begegnen. Die Sprecherfunktionen sollten nach Vilmar „soweit wie möglich gewerkschaftliche Vertrauensleute" innehaben (152), was nach seinen Vorstellungen nahezu automatisch erfolgen wird; er meint, obwohl nur 80% der Arbeiter und Angestellten gewerkschaftlich organisiert seien, bestünden die Betriebsräte doch auch zu 80 - 90% aus DGB-Mitgliedern. Das ist jedoch wesentliches Ergebnis der gewerkschaftlichen Einheitsliste und der Listenwahl, die bei der Wahl der Arbeitsgruppensprecher nicht vorgesehen ist. Es kommt hinzu, daß die zu Sprechern gewählten Vertrauensleute auch Nichtgewerkschaftern gegenüber verantwortlich würden.

Selbst in Betrieben mit einem hohen Klassenbewußtsein der Belegschaft stellen die Arbeitsgruppen nur selten „kollektive Subjekte" dar. Die zur Auslösung von Aktionen notwendigen Informationen laufen meist von einzelnen Arbeiten oder kleinen Gruppen zum Vertrauensmann und Betriebsrat – und umgekehrt. Gründe sind darin zu sehen, daß „der einzelne Arbeiter nicht nur die Arbeitsgruppe als Artikulationsebene seiner Forderungen bzw. Interessen (hat). Gemeinsame Grundinteressen und eine gleiche Arbeits- und betriebliche Situation sind zwar die Grundlage der Weiterentwicklung von Arbeitsgruppen zu Kollektiven, und diese Entwicklungstendenz ist auch in jeder Arbeitsgruppe wirksam. Aber nur in wenigen Fällen sind die Arbeitsgruppen heute schon fest handelnde Kollektive. Deshalb ist auch die Funktion und Aufgabe des Vertrauensmanns breiter und in vielen Fällen anders gelagert, denn als geborener Sprecher der Arbeitsgruppe aufzutreten und zu handeln." (153)

3. Arbeitsgruppenbesprechung – wann – wo – wie ?

Im Gegensatz zu Olaf Radke, der meint, daß eine Abstimmung aller Versammlungen notwendig sei, um eine Störung des Produktionsablaufs zu vermeiden, besteht Vilmar zurecht auf ad-hoc-Versammlungen. (154) Dieses Recht nehmen die Arbeiter allerdings bereits in Anspruch! Unglaubwürdig wird Vilmar in dieser Orientierung allerdings, wenn er zur Begründung auf eine Studie von Industriepfarrern verweist, wonach „die Zeitverluste, die hier entstehen können, wahrscheinlich – einmal ganz abgesehen von ihrer emanzipatorischen Bedeutung – einem reibungslosen (!) Betriebsablauf wiederum zugute kommen." (155)

4. Mitbestimmung am Arbeitsplatz contra Mitbestimmung des Betriebsrats?

Radke vermutet, daß der Betriebsrat evtl. als Schlichter zwischen Gruppeninteressen auftreten muß. „Durch Mobilisierung der Basisgruppen" müsse, entgegnet Vilmar, der Betriebsrat auch „die Konflikte zwischen Gruppen zu einem rationalen Austrag ... bringen." (156) Damit wird der Gefahr, daß die Initiative der Arbeiter und Angestellten mehr gegeneinander als gegen die realen Machtzentren gerichtet wird, jedoch nicht begegnet.

„Die Erweiterung der Kontrolle der Arbeiter und Angestellten über ihre unmittelbare Umgebung am Arbeitsplatz ist ein unmittelbares Bedürfnis und kann auf der Basis der Ver-

151 Ebenda.
152 Ebenda, S. 36.
153 MITBESTIMMUNG ALS KAMPFAUFGABE, a.a.O., S. 188/189.
154 Vilmar: a.a.O., S. 38 ff.
155 Ebenda, S. 40.
156 Ebenda, S. 42.

trauensleutebereiche ansetzen. Isoliert genommen, besteht aber die Gefahr, daß die Mitbestimmung am Arbeitsplatz nicht in das System der betrieblichen Interessenvertretung eingegliedert wird... Das einheitliche Handeln der Belegschaft könnte mit der Autonomisierung von Arbeitsgruppen besonders dann geschwächt werden, wenn diese nicht eng an die gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretung gebunden und mit ihnen verbunden sind. Gerade die Autonomisierung bringt infolge der unterschiedlich entwickelten Kampfbereitschaft eine verstärkte Gefahr der Zersplitterung, also der Atomisierung mit sich. Konflikte auf dieser Ebene bleiben ... oft ohne Auswirkung auf das größere Kollektiv der Belegschaft. Sie sind meist durch Verhandlungen mit den unmittelbaren oder nächsthöheren Vorgesetzten lösbar und integrierbar." (157)

Es ist allerdings richtig, daß kein Betriebsrat ohne konkrete Kenntnisse der Konflikte in den Werkstätten, Fabrikhallen und Büros eine weitertreibende Strategie verfolgen kann. Dazu ist er auf die weitreichende Kommunikation mit den Vertrauensleuten und den Arbeitern und Angestellten angewiesen. Jeder Gewerkschafter muß auf eine entsprechende Zusammenarbeit hinarbeiten; jeder Betriebsrat muß regelmäßig die Arbeitsplätze aufsuchen und die Sprechstunden als Teil der Information und Kommunikation benutzen.

5. Mitbestimmung am Arbeitsplatz – irrelevant?

„Mitbestimmt kann nur da werden, wo bestimmt wird, also wo die Entscheidung fällt. Es ist also zu untersuchen, wo in einem Betrieb oder Unternehmen entschieden wird... Vom Einzelarbeitsplatz aus können die Produktionsabläufe und die Arbeitsorganisation grundsätzlich nicht verändert werden, denn der Einzelarbeitsplatz steht im technischen Produktionsprozeß mit den anderen Arbeitsplätzen des Unternehmens in einem organisatorischen Zusammenhang."(158)

Wenn Vilmar in diesem Zusammenhang auf Hillmann verweist (159) und die Ablösung hierarchischer durch kooperative Arbeitsformen feststellt, durch die Aufgaben auch nach „unten" verlagert werden, so gibt er damit zweifellos einen Teil der Realität wider. Am Kern des Problems, der Zentralisation und Konzentration des Kapitals geht seine Feststellung allerdings vorbei. Die tatsächliche Zentralisation von Macht geht einher mit der Dezentralisierung einzelner Aufgaben.

Daß dieser Zusammenhang von vielen Arbeitern und Angestellten gesehen wird, zeigt beispielsweise selbst die Feststellung Fürstenbergs:

„Ganz allgemein können wir feststellen, daß die Zufriedenheit mit den unmittelbaren Arbeitsbedingungen, also mit dem Arbeitsplatz, stärker akzentuiert wird als die Zufriedenheit mit den allgemeinen Arbeitsbedingungen und mit der Firma überhaupt." (160)

6. Mitbestimmung am Arbeitsplatz – ein trojanisches Pferd der Unternehmer ?

Vilmar schätzt zunächst den BDA-Standpunkt zutreffend ein, wenn er schreibt, „daß die Arbeitgeberseite, wenn sie die Wahl von Arbeitsgruppensprechern anbietet, keineswegs eine Mitbestimmung am Arbeitsplatz im Sinn hat, sondern bestenfalls die Gewährung völ-

157 MITBESTIMMUNG ALS KAMPFAUFGABE, a.a.O., S. 314.
158 Olaf Radke: Stellungnahme zu dem Begriff ‚Mitbestimmung am Arbeitsplatz', Manuskript vom 17.10.1968, S. 7; zitiert nach Vilmar: a.a.O., S. 43.
159 Günter Hillmann: DIE BEFREIUNG DER ARBEIT. Die Entwicklung kooperativer Selbstorganisation und Auflösung bürokratisch-hierarchischer Herrschaft, Hamburg 1970.
160 F. Fürstenberg: DIE SOZIALLAGE DER CHEMIEARBEITER, Neuwied 1969, S. 203.

lig unverbindlicher Informations- und Beratungsrechte, die lediglich einem funktionsgerechteren Arbeitsablauf dienen sollen und die autoritäre Befehlsstruktur unangetastet lassen." (161)

Die auf Blauner u.a. fußenden Vorstellungen der „Jungen Wirtschaft" u.a. sind damit aber keineswegs umschrieben. Daß die Unternehmer ihre Konzepte als Alternative zur gewerkschaftlichen Mitbestimmung anböten, könne laut Vilmar eben dann nicht geschehen, wenn die Gewerkschaften ein durchdachtes Konzept dagegenstellen könnten. Das mag auf einige Vorstellungen des DGB zutreffen. Die vom „Industriekurier" allerdings ausgesprochen begrüßte, theoretisch und praktisch mangelhaft durchdachte Konzeption von Matthöfer und Vilmar wird diesem Anspruch jedoch sicher nicht gerecht. Auch die Feststellung, daß die Unternehmer die Gewerkschaftsvorstellungen leicht als „Funktionärsmitbestimmung abqualifizieren" könnten, zeigt deutlich die klassenindifferente Stellung des Kampfes gegen Machtpositionen überhaupt, also auch gegen solche der Arbeiterklasse. Die Entgegnung Vilmars auf die Kritik von Deppe u.a. unterstellt diesen Positionen, die sie nicht eingenommen haben:

„Die Autoren ... vergessen..., daß jeder politische Erfolg der Arbeiterbewegung (außer der Revolution selbst) in gewissem Sinne auch eine systemstabilisierende, das System funktionsfähiger machende Wirkung hat." (162)

Das zu vergessen, hieße den Marxismus nicht verstanden zu haben. Aber:

„Da nun die Tendenz der Dinge in diesem System solcher Natur ist, besagt das etwa, daß die Arbeiterklasse auf ihren Widerstand gegen die Gewalttaten des Kapitals verzichten und ihre Versuche aufgeben soll, die gelegentlichen Chancen zur vorübergehenden Besse-

161 Vilmar: a.a.O., S. 46.
162 Ebenda, S. 48.

KONSEQUENT

Nr. 15 enthält u.a.

Gerhard Danelius
Der 1. Mai 1974 – Antwort an W. Sickert

Redaktion
Aktionseinheit – Unterpfand für weitere Erfolge im Klassenkampf

Wolfgang Gukelberger
Kontrolle und Mitbestimmung

Hari Winz
Zum Kampf der Gewerkschaftsjugend

Frank Stern
Proletarischer Internationalismus in Aktion

Autorenkollektiv
Zu den Klassenauseinandersetzungen in den imperialistischen Hauptländern 1973

Ilan Reisin
Mehr als die Summe der Kräfte – 25 Jahre RGW

KONSEQUENT wird vom Kreisvorstand Zehlendorf der Sozialistischen Einheitspartei Westberlins herausgegeben – 1 Berlin 37, Teltower Damm 23.
KONSEQUENT kostet im Jahr DM 6,– (4 Hefte); Einzelheft DM 2,–. Postscheckkonto: Heinz Thomaszik, Berlin West 26 03 19.

rung ihrer Lage auf die *bestmögliche* (Hervorhebung von mir. W.G.) Weise auszunutzen? Täte sie das, sie würde degradiert werden zu einer unterschiedslosen Masse ruinierter armer Teufel,... Würden sie in ihren tagtäglichen Zusammenstößen mit dem Kapital feige nachgeben, sie würden sich selbst unweigerlich der Fähigkeit berauben, irgendeine umfassende Bewegung ins Werk zu setzen." (163)

Genau darum geht es – ob Reformen die Initiativen der Lohnabhängigen fördern und Gegenmachtpositionen begründen können. Dabei sollte der abschließende Hinweis von Karl Marx gerade für Vilmar Bedeutung haben, daß die Arbeiterklasse nicht ausschließlich in „diesem unvermeidlichen Kleinkrieg aufgehen" darf, sondern begreifen muß, „daß das System ... zugleich schwanger geht mit den materiellen Bedingungen und den gesellschaftlichen Formen, die für eine ökonomische Umgestaltung der Gesellschaft notwendig sind." (164)

Genau das haben Deppe u.a. der Konzeption der „Mitbestimmung am Arbeitsplatz" vorgeworfen, daß sie den Blick nicht auf diese notwendige Veränderung richte, sondern im Gegenteil die Kampfbereitschaft der Arbeiter und Angestellten durch integrationistische Institutionen schwäche und die Gewerkschaften aus dem Bewußtsein der Arbeiterklasse verdränge. Es kann also keine Rede davon sein, daß „alle Maßnahmen und Konzepte diffamiert" würden, „die neben Verbesserungen für Selbstbewußtsein und materielle Position der Abhängigen gleichzeitig kurz- oder langfristig Profitchancen erhöhen" und auf „Betriebspolitik hier und jetzt" verzichtet würde. (165)

Den Kritikern einen Revolutionsbegriff des großen „Kladderadatsch" zu unterschieben, „das Warten auf den Zusammenbruch des industriellen Gesamtsystems", durch den „die Abschaffung kapitalistischer Herrschaft" realisiert werde, ist mehr als unsinnig. (166) Schon Lenin hat 1916 über einen solchen Revolutionsbegriff geschrieben: „Es soll sich wohl an einer Stelle das eine Heer aufstellen und erklären: ‚Wir sind für den Sozialismus', an einer anderen Stelle das andere Heer aufstellen und erklären: ‚Wir sind für den Imperialismus' und das wird dann die soziale Revolution sein!" (167)

Es ist aber notwendig, bei der Orientierung auf die Massenkämpfe „aller unterdrückten und Unzufriedenen", die objektiv das Kapital angreifen werden, den Kampf gegen die in die Bewegung getragenen Vorurteile, Fehler und Schwächen zu führen.

Eine nach § 3 des neuen Betriebsverfassungsgesetzes mögliche Mitbestimmung am Arbeitsplatz ist aus den genannten Gründen von den Arbeitern und Angestellten sowie ihren Gewerkschaften abzulehnen. Die Notwendigkeit der Kontrolle der Arbeiter und Angestellten auch über ihren Arbeitsplatz bleibt innerhalb einer umfassenden Strategie gegen das Monopolkapital jedoch unbestritten.

Die Möglichkeiten nichtintegrativer Entwicklungen

Einige Gewerkschafter verknüpfen mit ihrer Konzeption der Mitbestimmung am Arbeitsplatz jedoch sehr viel weitergehende Forderungen als sie in der jetzt vorliegenden Regelung praktikabel sind. Vilmar etwa etwartet Impulse sowohl auf betriebspolitischer, gewerkschaftspolitischer und gesellschaftspolitischer Ebene.

163 Karl Marx: LOHN, PREIS UND PROFIT, Berlin 1967, S. 69.
164 Ebenda, S. 70.
165 Vilmar: a.a.O., S. 49.
166 Ebenda.
167 Lenin: WERKE, Band 22, S. 363 f.

1. Betriebspolitische Bedeutung ?

„Die Mitbestimmung am Arbeitsplatz befreit die Masse der an der Basis der betrieblichen Pyramide abhängig Tätigen aus der bisherigen totalen Objektsituation als stumme Befehlsempfänger. Sie schafft ihnen das Recht, Entscheidungen zu widersprechen und eigene Entscheidungen gegenüber denen vorgesetzter Instanzen zur Geltung zu bringen. Sie ist zu verstehen als Schritt zur Selbstorganisation von Arbeitsgruppen und Belegschaften – ein Element auf dem Weg zur Arbeiterselbstverwaltung." (168)

Die Mitbestimmung am Arbeitsplatz mobilisiere die Basis, intensiviere die betriebliche Information und Kommunikation, wecke durch Interesse für betriebliche Vorgänge die Einsicht in die Notwendigkeit der Mitbestimmung auf anderen Ebenen und verbessere die Arbeitsbedingungen („wobei die funktionale Verbesserung der Arbeitsorganisation lediglich als Nebenprodukt erscheint"!)

Die Folgerungen Vilmars sind durch keine Beispiele belegt – von der in wesentlichen Punkten anderen Situation in Großbritannien oder Italien abgesehen. Andererseits muß seine Konzeption auch die negativen Erfahrungen syndikalistischer Strömungen (etwa in Großbritannien 1921/22) gegen sich gelten lassen. Eine betriebspolitische Bedeutung erscheint zumindest fraglich bei „Gestaltungsmöglichkeiten im Rahmen eines durch die kapitalistische Unternehmenspolitik gegebenen Spielraums. Von hier aus kann diese Unternehmenspolitik aber nicht wirksam angegriffen werden. Es handelt sich vielmehr um einen Prozeß, der für die Kapitalseite weit leichter im Sinne einer rationalen Gestaltung der Betriebsabläufe und einer Beseitigung sozialer Reibungsverluste genutzt werden kann. Für sich genommen wird damit kein fundamental demokratischer Prozeß eingeleitet oder auch nur gefördert." (169)

2. Gewerkschaftspolitische Bedeutung ?

Vilmar nimmt an, das Prestige des gewerkschaftlichen Vertrauensmanns werde durch dessen neue Aufgaben entscheidend erhöht. Dabei werden die realen Gefahren einer Entfremdung von den Gewerkschaften durch die doppelte Stellung als faktische Grundorganisation der Gewerkschaft und als betriebliche Institution vernachlässigt.

Daß „die Mobilisierung der bisher zu stummen Objekten (?) der Arbeitsorganisation degradierten Abhängigen durch Mitbestimmung am Arbeitsplatz ... sich zugleich als Mobilisierung ... im Sinne gewerkschaftlicher Organisation" erweisen wird, erscheint insofern zutreffend, daß „die Unzulänglichkeit der Aktivität im Rahmen kleiner Gruppen und die Notwendigkeit gesamtmitbestimmungspolitischer und anderer gewerkschaftlicher Aktivitäten (...) zunehmend deutlicher wird." (170)

Diese Mobilisierung im Sinn gewerkschaftlicher Organisation geschieht über Konflikte am Arbeitsplatz durch kampfentschlossene gewerkschaftliche Vertrauensleute und Betriebsräte. Die Erfahrungen mit autonomen Arbeitsgruppen dagegen stimmen skeptisch. (BASF, Standard Motor Company).

3. Gesellschaftspolitische Bedeutung ?

Hier meint Vilmar: „Die Verwandlung stummer (?) Befehlsempfänger in Arbeiter, die durch die Mitbestimmung am Arbeitsplatz an Entscheidungsprozessen beteiligt werden, stärkt allgemein das Selbstbewußtsein der abhängigen Massen, löst gesellschaftliche Apathie im weitesten Sinne des Wortes auf und hat einen demokratischen Politisierungseffekt, der sich langfristig entscheidend auswirken kann." (171)

168 Vilmar: a.a.O., S. 50.
169 MITBESTIMMUNG ALS KAMPFAUFGABE, a.a.O., S. 314.
170 Vilmar: a.a.O., S. 51/52.

Errungene Kampferfolge stärken das Klassenbewußtsein der Arbeiter und Angestellten; nicht aber eine „Beteiligung an Entscheidungsprozessen", verstanden als Mitverantwortung für zu fassende Beschlüsse. Daß durch diese Mitbestimmung die Realisierbarkeit der „Arbeiterselbstverwaltung in Betrieben, Unternehmen und in der Gesamtwirtschaft aus dem Bereich einer abstrakten Utopie in den Bereich des Politisch-Machbaren" (172) rücke, ist – die Prämissen als richtig unterstellt – eine ökonomistische Behauptung, die die Geschichte der Mitbestimmung etwa nach 1945 und die Begrenzung des ökonomischen Kampfes nicht zur Kenntnis nimmt.

Eine Strategie, die Kontrolle und Mitbestimmung weder als Institutionenfrage begreift (und so die Integration von Teilen der Arbeiterklasse in das kapitalistische System über nicht kontrollierte Vertreter ermöglicht) noch als „Mitbestimmung" im begrenzten Bereich (und so die Integration der Arbeiter als Einzelne oder Gruppen ermöglicht), muß den Prozeß der Entwicklung der Arbeiterklasse von der „Klasse an sich zur Klasse für sich" unter den heutigen Bedingungen fördern. Kontroll- und Mitbestimmungsrechte sind für sie nur Teil des Kampfes zur Erringung besserer Positionen für den Kampf der Arbeiterklasse um die politische Macht.

Einige Konflikte aus Westberliner Groß- und Mittelbetrieben

Über die Realität vor allem in einigen kleinen westdeutschen Betrieben gibt ein Bericht in „Metall" Auskunft. Er betrifft die Firma Bäuerle in Böbingen an der Rems (Baden-Württemberg). (173) Bei einer Innentemperatur in der Werkshalle von *minus* 6 Grad Celsius wurde dort die Arbeit niedergelegt. Dennoch blieben die Heizverhältnisse katastrophal. Die Toiletten und Waschräume sind verdreckt. Eine unzureichende Ausstattung mit Werkzeugen und ein schleppender Materialfluß hemmt die Arbeit. Die Kräne sind unzureichend abgesichert, die Flucht- und Transportwege unzureichend, Arbeitsanzüge kaum vorhanden. Der Betriebsrat konnte 1970 die Einhaltung von Sicherheitsvorschriften an den Drehbänken und die Stellung von Handschuhen durchsetzen. Diesen geringen Teilerfolgen steht entgegen, daß weder die Gewinnsituation noch andere wesentliche Daten des Betriebs bekannt sind. Dem Bezirksleiter der IG Metall, Bleicher, wurde 1968 der Zugang zum Betrieb verweigert, weshalb Betriebsversammlungen außerhalb des Werks stattfinden. Trotz der fast 100%igen gewerkschaftlichen Organisation der 170 Beschäftigten in der IG Metall ist die Fluktuation sehr hoch. Wenn dieses Werk in seiner Häufung negativer Fak-Fakten auch sicher nicht für alle steht, wird doch deutlich, warum vor allem kleinere Unternehmer die Bildung eines Betriebsrates mit allen Mitteln zu verhindern suchen. Ein Beispiel ist etwa die Westberliner Firma Bekum, die bei 450 Beschäftigten bis zum Juli 1970 keinen Betriebsrat hatte. Den Kollegen, die sich darum bemüht hatten, wurde gekündigt. Erst nach Einschaltung der IG Metall wurde ein Betriebsrat gebildet. (174)

171 Ebenda, S. 52.
172 Ebenda, S. 52.
173 METALL, Februar 1970
174 Ein großer Teil der Fakten wurde der Betriebs- und Gewerkschaftsseite DIE WAHRHEIT, Westberlin entnommen.

Die entscheidenden Betriebe bleiben jedoch die Groß- und Mittelbetriebe. Deshalb sollen hier einige wesentliche Konflikte der letzten Jahre in den Westberliner Großbetrieben AEG-Telefunken, KWU und in einem mittleren Betrieb (Bellow-Valvair) geschildert werden.

AEG-Telefunken

Die Lage in den einzelnen Werken ist sehr unterschiedlich. Während beispielsweise im Werk Sickingenstraße die einzige Wortmeldung bei Betriebsversammlungen jahrelang nur die Totenehrung betraf, verlaufen die Betriebsversammlungen in anderen Werken informativ und mobilisierend. Verglichen allerdings mit den Werken der AEG in der BRD (vor allem Nürnberg, Winnenden, Mülheim, Gelsenkirchen und Essen) ist die Kampfbereitschaft der Belegschaft gering. Die Erklärung liegt in der Zusammensetzung einiger Betriebsräte und vor allem der Verwaltungsstelle der IG Metall in Westberlin. So äußerte der Verwaltungsstellenleiter Wagner auf einer „Arbeitnehmer-Konferenz" im Werk Brunnenstraße, der gefährlichste Feind der Gewerkschaften seien die Kommunisten. (Eine ähnliche Kampfrichtung bestimmt auch die „Berlin-Seite" der Zeitung „Metall"!) Die Metalltarifrunde 1971 zeigte jedoch auch ein gewachsenes Kampfbewußtsein in Westberliner Betrieben.

Von 1965 bis 1968 stand die Einführung eines hauseigenen Punktsystems und das Programm „Mach keine Fehler" als Variante des amerikanischen „zero-defects-system" im Mittelpunkt von Konflikten und Kurzstreiks. Dadurch wurden individuelle Lohngarantien erreicht.

Die Zahl der Beschäftigten wurde drastisch „abgebaut". Sie verringerte sich von etwa 31 000 im Jahr 1964 auf etwa 24 000 im Jahr 1970.

Die AEG Reinickendorf zieht am 12.3. 70 eine Einladung an den Präsidenten der FU, Kreibich, der auf einer Betriebsversammlung sprechen sollte, wieder zurück. Der Betriebsrat schreibt, es wäre „falsch, wenn Sie gegen den Willen des Arbeitgebers sprechen wollten."

Auf einer Betriebsversammlung des Werkes Brunnenstraße im Juli 1970 mit Brandt und Schütz erscheinen von den 3 000 Arbeitern etwa 700, von denen ca. 200 während der Versammlung gehen. Es kommt wegen der Lohnsteuervorauszahlungen („Konjunkturzuschlag") zu Mißfallensäußerungen. Anfang Mai 1970 kommt es im Werk Schwedenstraße zu vereinzelten Arbeitsniederlegungen. 15 italienische Fehlersucher führen einen Bummelstreik durch, um die Bezahlung der Wegezeit und denselben Lohn wie die deutschen Kollegen zu erreichen. 2 Gruppen von jeweils 20 Arbeiterinnen streiken für Lohnerhöhungen. Alle Aktionen bleiben ohne Erfolg, da sie isoliert begonnen und durchgeführt werden und in einem spontaneistischen Konzept stehen. Auch eintägige Streiks Anfang Juni in den Werken Schwedenstraße und Quickborner Straße – durchgeführt vor allem von ausländischen Arbeiterinnen – scheitern. Die Forderungen enthalten die Angleichung der Löhne an westdeutsche Verhältnisse und die Abschaffung der Leichtlohngruppen 01 und 02. Weiter wird gefordert der Einbau einer ausreichenden Klimaanlage, die Einstellung eines Betriebsarztes und weiterer Krankenschwestern sowie die Einrichtung eines ordentlichen Verkaufsraumes. Der Streik bleibt wegen massiver Kündigungsdrohungen erfolglos.

Im September 1970 wird bekannt, daß im Werk Schwedenstraße vom 14.12. bis zum 15. 1. die Produktion eingestellt wird, was für die Arbeiter Lohneinbußen bis zu 30% mit sich bringt. Von den 2 600 Produktionsarbeitern des Werks sollen bis Mai 1971 ca. 700 entlassen werden. Zur Umgehung des BVG werden monatlich 49 Kollegen entlassen, weitere 100 sollen „von sich aus" zur Kündigung angeregt werden. Im November 1970 wird die

Senderöhrenabteilung im Werk Sickingenstraße an Siemens verkauft. Die Betriebsratsvorsitzende Fleischhauer kommentiert den Zwangsurlaub so: „Wenn die Konkurrenz zu hart ist, müssen oben auch die Arbeitnehmer den Riemen enger schnallen."

Im Februar '71 fordert die IG Metall auf einer Betriebsversammlung im Werk Ackerstraße ultimativ ein Produktionsprogramm für Westberlin, nachdem der Produktionsrückgang bei Kleinmotoren allein 9 000 Stück (= 24%) ausmachte. Die Betriebsleitung gemängelt einen monatlichen Krankenstand von 17% bei den Arbeitern im Werk Ackerstraße – eine Zahl die die Arbeitshetze deutlich macht. (Der Produktionsrückgang wurde durch Entlassungen und Kurzarbeit erreicht!)

Auch in anderen Werken wird Kurzarbeit angeordnet. Das Werk in der Quickborner Strasse soll im Zuge der Neugliederung des Bereichs Unterhaltungselektronik geschlossen werden. (Der Umsatz im 1. Vierteljahr 1971 steigt um 14% gegenüber dem Vorjahreszeitraum. Durch „Preissteigerungen wurden Mehrerlöse" in Höhe von 300 Millionen DM erreicht. Im September 1971 arbeiten ca. 1 000 Beschäftigte im Werk Ackerstraße kurz. Im Werk Sikkingenstraße wird die Lehrwerkstatt geschlossen. Im Kleingerätebau sollen 30% der Arbeitsplätze „eingespart" werden. Das Werk in der Quickborner Straße wird endgültig geschlossen.

Die entscheidende Frage bei AEG-Telefunken bleibt die durch die Neugliederung des Konzerns hervorgerufene Arbeitsplatzunsicherheit. Daneben wirken immer mehr betriebliche Fragen mobilisierend. In Werken mit einem progressiven Betriebsrat werden Kampferfolge erzielt.

So hat der Betriebsrat in der Schwedenstraße durch seine konsequent durchgeführten Aktivitäten eine Arbeitsplatzverbesserung für die Kollegen durchgesetzt. Der im Rahmen der Umstrukturierung des Konzerns durchgeführte Umbau in der Schwedenstraße stellte sich bei Besichtigung durch den Betriebsrat als nicht den Gesundheitsvorschriften entsprechend heraus – die Raumaufteilung war z.T. derart eng und unübersichtlich, daß ständige Unfallgefahr für die Arbeiter bestand; der Schalldruckpegel in manchen Abteilungen lag statt bei 70 Phon zwischen 84 und 106 Phon; vielfach waren erforderliche Sanitäreinrichtungen beim Umbau nicht berücksichtigt worden. Da die Unternehmensleitung selbstverständlich nicht geneigt war die Mängel zu beheben, wurde die zuständige Berufsgenossenschaft und das Gewerbeaufsichtsamt vom Betriebsrat angerufen, die die Beanstandungen als gerechtfertigt bestätigte. Die Unternehmensleitung war daraufhin gezwungen die Mängel beseitigen zu lassen.

Auch der Versuch des Konzerns im Sommer '73 Lohnkürzungen durch Erhöhung der Bandgeschwindigkeit zu erreichen, wurde durch den Einsatz des Betriebsrates verhindert.

Die ständig steigende Mobilisierung der Arbeiter, sowie der verschärfte Kampf des Betriebsrates lassen die Unternehmer in verstärktem Maße zu Mitteln der Korruption und Selbstjustiz greifen. So deckte der Betriebsrat auf einer Betriebsversammlung im Dezember '73 auf, daß Kollegen zu Spitzeltätigkeiten „eingekauft" werden die unliebsame Kollegen in fingierte Diebstähle hineinzuziehen haben; Arbeiter werden „zum Röhrchenpusten" gezwungen und die Betriebsrat-Zimmer werden abgehorcht.

Im selben Zeitraum wurde bekannt, daß im Rahmen von weiteren „Rationalisierungsmaßnahmen" die Grundlagenentwicklung aud dem Betrieb nach Hannover verlagert werden soll. Da die Grundlagenentwicklung die Voraussetzung für das Bestehen aller anderen Entwicklungsabteilungen in der Schwedenstraße ist, sind nicht nur viele qualifizierte Arbeitsplätze gefährdet, sondern es würde ein zukunftsträchtiger Forschungsbereich aus Westberlin abgezogen werden. Im Februar '74 wurde in diesem Zusammenhang ein Einstellungsstop verhängt und eine gesamte – bereits entwickelte und geplante – Produktion verscho-

ben. Gleichzeitig hat sich der Konzern angeblich entschlossen, die Grundlagenentwicklung doch nicht zu verlagern, sondern nur 50% der Entwicklungskosten „einzusparen" indem in verschiedenen Entwicklungsabteilungen der Personalbestand um 20 - 80% reduziert werden soll.

Bellow-Valvair

Der Betrieb (hydraulische und pneumatische Geräte) wurde '59 von der Kemper GmbH an den DEMAG-Konzern verkauft und '63 an den US-Konzern IBEC (International Basic Economy Company) weiterverkauft. Jeder Besitzerwechsel brachte – unter dem Vorwand von Rationalisierungsmaßnahmen – soziale Verschlechterungen für die Belegschaft, so wurde u.a. in den letzten Jahren der Personalbestand um 80% auf 100 Arbeiter reduziert. Nachdem 1973 das, mit einem 6 Millionen DM Kredit des Senats von Westberlin neu gebaute, Betriebsgebäude bezogen wurde, steht nun fest, daß der Betrieb in diesem Sommer endgültig geschlossen bzw. verkauft werden soll, obgleich nach Meinung des Betriebsrates eine glänzende Auftragslage vorliegt. Der Betriebsrat und die Belegschaft wollen den das Werk weiterführen, da die angeblichen „Berliner Defizite" konzerngemacht waren. Das Werk war nämlich gezwungen worden, seine Produkte an eine Schein-Handelsgesellschaft des Konzerns in der Schweiz noch unter dem Selbstkostenpreis zu liefern. Dort im Steuerpraradies wurden dann 30 - 40% aufgeschlagen. Den Reibach kassierte die Konzernzentrale. (175)

Kraftwerk-Union (KWU).

Nach einem erfolgreichen Streik von 1 100 Kollegen im November 1967 versucht die Betriebsleitung, die angestrebte Lohnkürzung durch willkürliche Kürzung von Punkten im hauseigenen Punktsystem, durch Herunterstufung und Arbeitsvergabe in niedrigere Lohngruppen als bisher sowie durch den Abbau von Ausgleichszahlungen nachträglich zu erreichen. Der Betriebsrat kann dies weitgehend verhindern.

Der Betriebsrat stellt angesichts des ständigen Produktionsabbaus ein 7-Punkte-Programm auf, das u.a. die Beibehaltung der bisherigen Produktion in Westberlin, die Bereitstellung von Investitionen zur Modernisierung des Betriebs, keine Verschlechterung des Lohn- und Gehaltsniveaus sowie entsprechende Garantien des Konzerns und des Westberliner Senats vorsieht. Der Regierende Bürgermeister Schütz stimmt auf einer Betriebsversammlung am 27.1.69 zu und will sich für dieses Programm einsetzen. Die Betriebsleitung lehnt die Rückholung des Generatorenbaus von Mülheim nach Westberlin ab. Wie die anderen Punkte erfüllt wurden, zeigt ein Vorstandsbericht. „Die Zentralmontage kommt also nach Berlin. Das heißt, daß 60 Kollegen der Montage, die in Essen beschäftigt sind, nun zu Berlin *gezählt* werden." Während des gesamten Jahres 1967 wurden laufend Überstunden gemacht. Dennoch wurde die Zahl der Beschäftigten reduziert und zur Senkung des Durchschnittslohns überwiegend ausländische Arbeiter neu eingestellt.

Nach den Protesten gegen das AEG-Punktsystem wird ab September 1968 nicht mehr ganzen Abteilungen, sondern nur noch einzelnen Arbeitern aus jeder Abteilung der Lohn gekürzt.

Allein im September 1968 ereignen sich 4 schwere Unfälle. Dennoch wird die Sanitätsstelle im Werk aufgelöst. Im Werk ist auch kein Krankenwagen stationiert.

175 METALL vom 19.3.74

Auf einer Betriebsversammlung im Oktober 1968 erfahren die Kollegen von der bevorstehenden Fusion der KWU aus einigen AEG- und Siemens- Betrieben. Kollegen, die entlassen werden müßten, sollten entweder bei AEG oder Siemens weiterbeschäftigt werden. Der Betriebsratsvorsitzende Teske erfährt von den Einzelnen der Fusion den größten Teil aus der Presse. Nach seinem Protestbrief an Schütz erhält er vom Konzernvorstand (!) die Antwort, er solle vor Veröffentlichungen die Probleme beim Vorstand vorbringen und vor evtl. Veröffentlichungen dessen Genehmigung erwarten!

Am 14.1.1969 erfahren die Vertrauensleute, daß die Produktion von Dampfturbinen nach Mülheim verlagert werden soll und rund 2 000 Arbeitsplätze im Werk in der Huttenstraße in Gefahr sind. Am 24.1.69 findet eine Kundgebung von rund 1 000 Arbeitern vor dem Betrieb auf der Huttenstraße statt, nachdem Senator Boddin auf der vorausgegangenen Betriebsversammlung zum Verlassen des Rednerpodiums gezwungen worden war. Neben Transparenten wie „Keine Mitbestimmung – darum Verlagerung", die mitgeführt werden, wird auch Kritik an der kompromißlerischen Haltung des Betriebsratsvorsitzenden geübt. Ein ursprünglich geplanter Marsch zum Rathaus Schöneberg findet allerdings nicht statt, weil Schütz an diesem Tag gerade in Bonn ist. Am Montag darauf kommt Schütz zu einer erneuten Betriebsversammlung. Durch Versprechungen und antikommunistische Ausfälle gelingt es ihm und der Betriebsleitung, der Bewegung die Spitze abzubrechen. Die Bewegung versickert. Der Direktor „vergißt" in der Folgezeit zwei Termine mit den Arbeitern und dem Betriebsrat. Ein zweistündiger Proteststreik am 3.3.69 gegen diese Verschleppungstaktik verläuft ohne Ergebnis.

Im Februar 1969 erhalten 4 Arbeiter Arbeiten einer niedrigeren Lohngruppe zugewiesen. Nach Intervention beim Meister legt dieser den Arbeitern nahe, zu kündigen. Daraufhin solidarisiert sich die gesamte Abteilung. Nach der Drohung, die ganze Abteilung zu entlassen, legen zwei weitere Abteilungen die Arbeit nieder. Die Lohnkürzungen müssen zurückgenommen werden. Dasselbe Ergebnis hat ein Streik zweier Schichten am 24.4.70 aus demselben Anlaß. Weitere Konflikte betreffen Fragen des Arbeitsschutzes und der Renovierung der Waschräume.

Ein Antrag auf einer Betriebsversammlung am 19.12.71, mehr Rechte für die gewerkschaftlichen Vertrauensleute zu schaffen, wird mit großer Mehrheit angenommen.

Im August 1972 hat der Kampf der Betriebsräte und Vertrauensleute Erfolg: Die Löhne der Westberliner KWU-Beschäftigten werden an das Tarifniveau der KWU-Betriebe in der BRD angeglichen. Weitere Forderung der Gewerkschaftsfunktionäre des Betriebes ist der gemeinsame Kampf aller Westberliner Metallarbeiter für die IG-Metall-Forderung von 11% Lohnerhöhung. Der 8,5%-Tarifabschluß in der Metallindustrie wird im April 1973 auf der Vertrauensleute-Vollversammlung der KWU kritisiert und ein Teuerungszuschlag von 40 Pfennig pro Stunde gefordert. Um dieser Forderung Nachdruck zu verleihen, lehnen die Kollegen mehrerer Abteilungen einige Wochen lang die Durchführung von Überstunden ab. Während die Direktion angeblich kein Geld für Teuerungszulagen hat, ist sie jedoch im Oktober '73 in der Lage, 300 000,– DM für einen Fonds mit „Anwesenheitsprämien" bereitzustellen, der die Aufgabe haben soll, die Kollegen auch noch im Krankheitsfall in den Betrieb zu treiben. Am 11.10.73 kann die Teuerungszulage durchgesetzt werden – allerdings nur in Form einer einmaligen Zahlung von 200,– DM und einem bezahlten Urlaugstag zwischen Weihnachten und Neujahr.

Während die KWU-Direktion darüber hinwegzutäuschen versucht, daß der Schwerpunkt der Produktion nach Mülheim verlagert werden soll, zeigen die Tatsachen Ende 1972, daß weder die angekündigte Produktion kompletter Gasturbinen realisiert wurde, noch daß das Versprechen der Direktion von 1970, nach dem in der Turbinenfabrik eine fertigungsnahe Konstruktion verbleiben sollte, eingehalten wurde; die Konstruktion wurde vielmehr

in Mülheim aufgebaut. Um der Degradierung in einen Reparaturbetrieb entgegenzuwirken, fordert die Belegschaft im Dezember 1972 die Rückführung der verlagerten Produktionen von Dampfturbinen in der Größe bis zu 400 MW und von Schiffsturbinen.

Im März 1973 werden Rationalisierungsmaßnahmen angekündigt: Durch die Projektierung eines Großraumbüros soll die Konzentration der Angestellten erreicht werden.

Unter dem Druck der Belegschaft, der Vertrauensleute und des Betriebsrates muß dieDirektion im Juni 1973 die Wiederaufnahme der Produktion von Dampfturbinen in einer Größenordnung bis zu 300 MW im Werk in der Huttenstraße zusichern.

Am 4.7.73 legen die Kollegen im Werkzeugbau und in der Dreherei der Tiergartener KWU-Fabrik für eine Stunde die Arbeit nieder, um gegen die durch einen Umbau wesentlich verschlechterten klimatischen Arbeitsbedingungen zu protestieren.

Anfang 1974 zeigen die Fakten deutlich, daß das Moabiter Werk in eine verlängerte Werkbank für das westdeutsche Unternehmen verwandelt werden soll:

- das Werk hat keine in sich abgeschlossene, zukunftsträchtige Produktion
- Forschung, Entwicklung und Konstruktion der Gasturbinenfertigung befinden sich in Mülheim; gleichzeitig werden Westberliner Konstrukteure nach dorthin abgeworben
- die Investitionen für die Gasturbinenfertigung werden nur teilweise verwirklicht
- der Schaufelbau, der früher das Kernstück des Betriebes bildete, wird Stück um Stück geschrumpft

Diese Umwandlung in einen Zulieferbetrieb, der hauptsächlich die Aufgabe hat, Reparaturarbeiten und Füllaufträge, die in Mülheim übriggeblieben sind, durchzuführen, bedeutet eine verstärkte Unsicherheit der Arbeitsplätze. Diese Situation drückte sich im Februar 1974 auch in der Unterschreitung der 2 000er-Grenze in der Beschäftigtenzahl und in der Nichtverlängerung der Arbeitsverträge von ausländischen Kollegen aus.

Diese unvollständige Aufzählung gibt einen Überblick über wesentliche Konflikte im Betrieb und am Arbeitsplatz. Nahezu in allen Betrieben spielen Fragen der Betriebsverlagerung, der Produktionsumstellungen oder der Stillegung eine bedeutende Rolle. Daneben stehen Fragen der Arbeitsbewertung, des Akkordabbaus und der Lohngruppeneinteilung im Mittelpunkt. Die Arbeitssicherheit, das Gesundheitswesen im Betrieb, die unmittelbare Gestaltung des Arbeitsplatzes (Lärm, Klima, etc.) spielen anscheinend eine größere Rolle als Fragen der unmittelbaren Arbeitsorganisation (Bandgeschwindigkeit etc.). Es ist festzustellen, daß zunehmend die Abwehr von Übergriffen der Betriebsleitung auf die Position der Gewerkschaft und des Betriebsrats sowie auf errungene Positionen der Belegschaft an Bedeutung gewinnt.

Die mangelnde Umsetzung in Aktionen erklärt sich zum großen Teil aus der Haltung der Gewerkschaftsspitze, vieler Betriebsräte und eines Teils der Arbeiterklasse in Westberlin. Sowohl Betriebsräte als auch einige Vertrauensleutekörper sind zum Teil sozialpartnerschaftlich und antikommunistisch festgelegt (und erleichtern so die Politik der DGB-Führung in Westberlin.) In den letzten Jahren hat jedoch die Tendenz, um Arbeiterrechte zu kämpfen, in den Betrieben zugenommen. Als Beispiel einer progressiven Tätigkeit des Betriebsrates und des Vertrauensleutekörperss soll hier auf die Untersuchung des Werks A (Daimler-Benz, Werk Mannheim) im Buch „Mitbestimmung als Kampfaufgabe" eingegangen werden. Die Arbeit in diesem Betrieb wird in ihrer Zielrichtung der Erkämpfung von Arbeiterrechten im folgenden als vorbildlich angesehen. (176)

176 MITBESTIMMUNG ALS KAMPFAUFGABE, S. 139 ff.

Trimm dich

Mal wieder fit machen für den Klassenkampf

Für 3 Mark signal abonnieren.

lies signal

Bestellungen an den signal-Vertrieb 1 Berlin 44, Allerstr. 35

Politik und Ökonomie in Westberlin

SOPO 20

Kathrin Schran: **Sackgassen und Perspektiven für Westberlin**

Sonja Piron: **Die Westberliner Arbeiterklasse**

SOPO 21

Thomas Funke: **Entwicklung Westberlins 1945 bis 1972**

Schriftenreihe Kritische Gewerkschaftspolitik

Band 1
Reinhard Crusius Manfred Wilke
Elemente einer Theorie der Gewerkschaften im Spätkapitalismus
126 Seiten DM 10,-

Band 2
Gewerkschaften am Kreuzweg
Ausgewählte Beiträge aus den »Arbeitsheften der Sozialwissenschaftlichen Vereinigung«
Herausgegeben und eingeleitet von Adolf Brock
264 Seiten DM 16,-

Band 4
Philipp Pless
Der Wille zur Tat
Reden und Aufsätze
182 Seiten Leinen DM 20,- Broschiert DM 14,80

Band 6
Bestrafte Solidarität
Drucker und Journalisten im gewerkschaftlichen Kampf
140 Seiten DM 10,-

Gewerkschaftspolitische Studien

Band 1
Lonny Fuhlert Margot Weblus
Lehrlingsbewegung in der BRD
ca. 160 Seiten DM 9,-
(erscheint Februar 1974)

Band 2
Arp Kreßin Uwe Schmidt Herbert Steinke
Gewerkschaftliche Erwachsenenbildungsarbeit im Spiegel der Betroffenen
124 Seiten DM 9,-

Band 3
Klaus Gülden Wolfgang Krutz Ingrid Krutz-Ahlring
Humanisierung der Arbeit?
Ansätze zur Veränderung von Form und Inhalt industrieller Arbeit
142 Seiten DM 9,-

Band 4
Reinhard Krusche Dagmar Pfeiffer
Betriebliche Gewerkschaftsorgane und Interessenvertretung
Zur Betriebsräte- und Vertrauensleutepolitik der IG Metall
ca. 200 Seiten DM 15,-

Band 5
Bernd Nejedlo
Föderalismus oder Zentralismus
Alternativen der Gewerkschaftsreform?
60 Seiten DM 6,-

Verlag Die Arbeitswelt
1 Berlin 61 Körtestr. 10

Waltraut Umbreit

Berufliche Qualifikation und politische Emanzipation der lohnabhängigen Frauen in der BRD

Die Funktion der Frauenarbeit als lohndrückende industrielle Reservearmee spricht für die Notwendigkeit und Bedeutung einer organisierten Interessenwahrnehmung. Der Bewußtwerdungsprozeß der Frauen, insbesondere der lohnabhängigen Frauen, und die organisierte Interessenwahrnehmung sind großen Hemmungen unterworfen infolge der durch die Anarchie und Widersprüchlichkeit der kapitalistischen Produktionsweise gegebenen Diskontinuität und besonderen Funktion der Einbeziehung der Frauen in den Produktionsprozeß.

Im folgenden wird anhand neuerer Daten ein Überblick über die Lage der erwerbstätigen Frauen in der BRD gegeben und im weiteren werden die Notwendigkeit und die vorhandenen Ansätze der Organisierung der Frauen in den Gewerkschaften als den größten und zahlenmäßig stärksten Organisationen der Arbeiterklasse dargestellt, ihre spezifischen Forderungen in der Gewerkschaft selbst und die mit solidarischer Unterstützung der Kollegen in den Betrieben und in der Gesellschaft zu verfechtenden Forderungen.

I. Zur allgemeinen Situation erwerbstätiger Frauen in der BRD

Keiner der im Grundgesetz verankerten Rechte wurde so häufig gebrochen wie Artikel 3, der die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts ausschließt. Denn noch heute, 25 Jahre nach der Proklamierung des Grundgesetzes, ist eine Diskriminierung der Frauen auf allen Gebieten des gesellschaftlichen Lebens der Regelfall. Bis 1955 wurden Arbeiterinnen in sogenannte Frauenlohngruppen eingestuft und verdienten bei gleicher Leistung 20% weniger als die Männer. Gravierende Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen auch bei gleicher bzw. – wie es seit 1955 heißt – „gleichwertiger" Arbeit bestehen weiter fort, obgleich laut einer Konvention des Internationalen Arbeitsamtes in Genf Frauenlohngruppen abgeschafft sind: sie feierten im Gewande scheinbar arbeitswissenschaftlich legitimierter Frauen-„Leichtlohngruppen" fröhliche Wiederkehr. Die Konsequenz ist, daß der durchschnittliche Bruttostundenlohn weiblicher Industriearbeiter um 30% niedriger liegt als der der Männer (1973); somit liegt die Lohnhöhe der Arbeiterinnen noch unter der Bezahlung

männlicher Hilfsarbeiter. (1) Nach fast 30 Jahren Frauenarbeit in der BRD mußte auf dem Bundesfrauenkongreß der SPD 1973 die zur Vorsitzenden gewählte Bundestagsabgeordnete Elfriede Eilers zugeben, daß die zur Prüfung der diskriminierenden Leichtlohngruppen weiblicher Lohnabhängiger eingesetzte Kommission von Gewerkschafts- und Unternehmervertretern gescheitert ist, denn: „Dieser Kommission (wurde) von den meisten Industriebetrieben der Zutritt zu den Fabrikhallen verweigert." (2)

Der von der BRD-Regierung verabschiedete Bericht über „Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der Frau" (3) schreibt die Darstellung der Situation der Frauen in der Frauenenquete vom September 1966 unter der damaligen CDU/CSU-Regierung fort; dieser Bericht wurde von den Gewerkschaften, also dem Auftrag und den Erwartungen ihrer Mitglieder nicht entsprechend scharf kritisiert. In dem jüngsten Bericht nun, einer „Selbstdarstellung" der Frauenpolitik der nunmehr 4 Jahre sozialdemokratisch geführten Regierung wird, neben der Darstellung einer Vielzahl von für die Verbesserung der Stellung der Frau bedeutungsvollen Maßnahmen, der Eindruck erweckt, als stünde „eine völlige rechtliche Gleichstellung der Frauen" kurz bevor, es ermangele nur noch weniger „allerdings notwendige(r) rechtliche(r) Reformentscheidungen" (4) . Die systembedingten sozialen Ursachen der Tatsache, daß Frauen zu den Teilen der Arbeiterklasse gehören, die am stärksten diskriminiert und ausgebeutet werden, werden nicht aufgedeckt, sondern verdeckt mit dem Hinweis auf bewußtseinsmäßige Barrieren, wie „überholtes Rollenbild der Frau" und „Vorurteile in der Gesellschaft", die als entscheidende Faktoren apostrophiert werden. Ging schon die Frauenenquete von 1966 an den wichtigsten Fragen der gesellschaftlichen Stellung der Frauen in der BRD vorbei durch viel zu geringe Beachtung der Belange berufstätiger Frauen, so finden diese auch in dem jüngsten Bericht speziell für Arbeiterinnen nur unzureichende Berücksichtigung: „Über die Gruppe, die besonders dringend der Hilfe bedarf, das Gros der Arbeiterinnen, wird wenig gesagt. Das ist ... schwer entschuldbar, wenn man sich erinnert, daß es Sozialdemokraten sind, die den stärksten Einfluß auf die Formulierung der Richtlinien für die Bundesrepublik haben." (5) Das Festhalten an der staatsmonopolistischen Struktur dieser Gesellschaft führte dazu, daß auch eine SPD/FDP-Regierung keine wesentliche Verbesserung der Situation der abhängig arbeitenden Frauen durchzusetzen vermochte.

Dabei wird von verschiedenster Seite unterstrichen, daß die Frauenarbeit fester Bestandteil der Wirtschaft geworden bzw. geblieben ist. In den entwickelten kapitalistischen Ländern hat sich die Zahl der berufstätigen Frauen von 1950 bis 1970 stärker erhöht als die Gesamtzahl der Werktätigen. Sie stieg um 66% von 46,4 Mill. auf etwa 77 Mill. an. Dagegen erhöhte sich die Zahl der Werktätigen insgesamt nur um 40%. (6) In der BRD besetzen die berufstätigen Frauen (9,3 Mill.) jeden dritten Arbeitsplatz. Von den Frauen im erwerbsfähigen Alter, zwischen 15 und 65 Jahren, ist jede zweite berufstätig. Von den lohnabhängigen Frauen sind 3,5 Mill. Arbeiterinnen, 3,5 Mill. Angestellte und außerdem etwa 500 000 Lehrlinge. (7) Die Zahl der berufstätigen Frauen ist im Steigen begriffen. Mit einer Steigerung von 10% im Zeitraum 1961 bis 1970 liegt ihre Zuwachsrate mehr als doppelt so hoch wie die der Männer (4%). (8) Besonders angestiegen ist die Berufstätigkeit

1 SOZIALPOLITISCHE UMSCHAU, Bonn, Nr. 162/73, 5.10.1973.
2 FRAUEN UND ARBEIT, Mitteilungsblatt der Abteilung Frauen im DGB-Bundesvorstand, 11/69, S. 9.
3 DEUTSCHER BUNDESTAG, Drucksache VI/3689, Bonn 1972.
4 Vgl. ebenda S. IX.
5 GEWERKSCHAFTLICHE MONATSHEFTE, Köln, 11/1972, S. 713.
6 UNSERE ZEIT, Nr. 5, 2.2.1973, S. 18.
7 SOZIALPOLITISCHE UMSCHAU, a.a.O. Nr. 28/73, 23.2.1973.
8 DEUTSCHER BUNDESTAG, a.a.O., S. 5.

verheirateter Frauen: 1907 waren es 10%; 1925 – 35,9% und 1970 – 55,8%. Von der Altersgruppe 25 bis 55 Jahre war die Mehrheit (60 %) verheiratet. (9) Obwohl weibliche Berufstätige 1970 zahlenmäßig 1/3 der Erwerbspersonen insgesamt stellten, betrug der Anteil der Frauenlöhne an der Lohn- und Gehaltssumme nur 25%. (10) Nach 1968 erhobenen Daten arbeiten 3/4 (74%) der gesamten „Arbeitnehmerinnen" ganztägig, 19% sind halbtags beschäftigt. 6% der Lohn- und Gehaltsabhängigen haben Arbeitszeiten, die von der gängigen Einteilung in ganztags/halbtags abweichen.(11) Bei einer Umfrage 1968 gaben 36% aller berufstätigen Frauen an, daß sie Haupternährer ihrer Familie seien. (12) Eine Untersuchung des DGB aus demselben Jahr ergab, daß unter Einbeziehung des „Mit"-Verdienstes der Ehefrauen nur jeder 7. Haushalt über einen Betrag von monatlich mehr als 1 400 DM verfügen konnte. „Jeder vierte Haushalt (25 Prozent), dem die Arbeitnehmerinnen angehören, kann monatlich über Beträge zwischen 1 000 DM und 1 400 DM verfügen: ... Zwischen 800 DM und 1 000 DM bezieht jeder sechste Haushalt (17 Prozent). Jeder vierte Haushalt hat ein Gesamteinkommen zwischen 400 und 800 DM. 6 Prozent müssen sich mit weniger als 400 DM begnügen." (13)

Soziale Struktur der erwerbstätigen Frauen

1970 verteilten sich die weiblichen Beschäftigten wie folgt:

36,6 % sind Arbeiterinnen
39,2 % " Angestellte
2,4 % " Beamtinnen
15,8 % " mithelfende Familienangehörige
5,9 % " Selbständige. (14)

Damit ist der überwiegende Teil lohn- und gehaltsabhängig. Die übrigen sind Zwischenschichten zugehörig, denn die Selbständigen sind in der Mehrzahl Kleinladeninhaberinnen und Kleinbäuerinnen. Aus nachfolgender Tabelle lassen sich Aussagen über Trends gerade in diesen nichtproletarischen Schichten machen, denn neben der geringer werdenden Zahl der Selbständigen fällt der starke Rückgang der mithelfenden Familienangehörigen auf. Die allgemeine Entwicklung in der sich verändernden Klassenstruktur spiegelt sich auch bei den weiblichen Beschäftigten wider. Die Proletarisierung kleinbürgerlicher Schichten wirkt sich bei Männern in der Minderung der Zahl der „Selbständigen" aus, dagegen bei den Frauen im Schrumpfen des Anteils der mithelfenden Familienangehörigen. Der Tabelle ist zu entnehmen, daß ihr Anteil in der Zeitspanne von 1950 bis 1970 um nicht weniger als die Hälfte abnimmt. Doch der Rückgang des Anteils an mithelfenden Familienmitgliedern bei Männern und Frauen ist „nicht nur Folge des Ruins kleinbürgerlicher Betriebe und der Verwandlung ihrer Besitzer und der von ihnen unterhaltenen Familienmitglieder in Proletarier, sondern auch die Folge neuer Absicherungsversuche des Mittelstandes". (15)

9 FRAUEN UND ARBEIT, a.a.O., 9/1972, S. 6.
10 UNSERE ZEIT, Nr. 43, 20.10.73, S. 18.
11 FRAUEN UND ARBEIT, a.a.O., 11/69, S. 9.
12 IGMetall: (Hrsg.) SO IST ES GEWORDEN, Der Weg zur Gleichberechtigung der Frau in Deutschland, 2. Aufl., Dortmund 1969, S. 49.
13 FRAUEN UND ARBEIT, a.a.O., 11/69, S. 4.
14 KLASSEN- UND SOZIALSTRUKTUR DER BRD 1950-1970, Teil II, Sozialstatistische Analyse, in: Beiträge des IMSF, Frankfurt 1973, S. 493, Tabelle 4. 1/2: Weibliche Erwerbspersonen nach der Stellung im Beruf.
15 Helmut Steiner: SOZIALE STRUKTURVERÄNDERUNGEN IM MODERNEN KAPITALISMUS, Berlin 1967, S. 20 f.

Tabelle 1

Erwerbstätige Frauen nach der Stellung im Beruf. 1950, 1960, 1965, 1966, 1967, 1970

	1950	1960	1965	1966	1967	1970
			in 1000			
Selbständige	606	757	636	625	599	574
mith. Fam.	2 542	2 103	1 868	1 780	1 737	1 532
Abhängige	4 801	6 994	7 330	7 374	7 128	7 496
Beamtinnen	94	149	184	187	194	229
Angestellte	1 512	2 964	3 486	3 571	3 546	3 785
Arbeiterinnen	3 195	3 881	3 661	3 616	3 388	3 482
			in v.H. der weiblichen Erwerbstätigen			
Selbständige	7,6	7,7	6,5	6,4	6,3	6,0
mith. Fam.	32,0	21,3	19,0	18,2	18,4	16,0
Abhängige	60,4	71,0	74,5	75,4	75,3	78,0
			in v.H. der abhängigen Frauen			
Beamtinnen	2,0	2,1	2,5	2,5	2,7	3,1
Angestellte	31,5	42,4	47,6	48,4	49,7	50,5
Arbeiterinnen	66,5	55,5	49,9	49,0	47,5	46,5

Quelle: Ursel Schmitz: Entwicklung der Beschäftigtenstruktur lohnabhängiger Frauen in der BRD von 1950 bis 1970, unveröffentl. Magisterarbeit, Marburg 1973.

Die Zahl der in der Tabelle unter „Abhängige" zusammengefaßten (Arbeiter, Angestellte, Beamtinnen) erwerbstätigen Frauen nahm von 1950 - 1970 um 18% zu. (16) An die 80% (genau 78%) der arbeitenden Frauen sind zur Arbeiterklasse zu zählen,wobei dieser Begriff weit gefaßt ist und verschiedene Schichten umfaßt.

Familienstand und Müttererwerbstätigkeit der lohnabhängigen Frauen

Seit Beginn der 60er Jahre ist die Erwerbsquote der Frauen kontinuierlich rückläufig. (17) Aber auch die Erwerbsquote der männlichen Erwerbstätigen zeigt, daß sie bis zu Beginn der 60er Jahre zu- und in den 60er Jahren abnimmt. Aussagekräftiger allerdings als die Erwerbsquote sind die Relationen: Anteil der erwerbstätigen Frauen an den Frauen im erwerbsfähigen Alter (15 -60 Jahre) und der an allen Erwerbspersonen. Beide Relationen zeigen einen Rückgang in den 60er Jahren. Hauptgründe für die allgemeine Abnahme der

16 Der Terminus „Abhängige" ist von „Abhängigkeit" im marxistischen Sinne jedoch verschieden, da die bürgerliche Statistik sich nur an dem formalen Status der Beschäftigten orientiert, aber nicht an ihrer Funktion im Reproduktionsprozeß. So sind unter den formell „Abhängigen" auch Erwerbstätige, die qua Funktion der Bourgeoisie zuzuordnen wären. Da jedoch die Zahl der Frauen in leitenden und hochqualifizierten Berufen gering ist und sie so gut wie ausschließlich auf den untersten Sprossen der Unternehmens- und Staatshierarchie zu finden sind, ist der Teil der „Abhängigen" in der bürgerlichen Statistik überwiegend identisch mit den tatsächlich Abhängigen in marxistischem Sinne, d.h. der zur Arbeiterklasse zu Zählenden.

17 Zur Entwicklung der Erwerbsquote der Frauen (Anteil der erwerbstätigen Frauen an der weiblichen Wohnbevölkerung)siehe: KLASSEN- UND SOZIALSTRUKTUR... a.a.O., S. 495, Tabelle 4. 1/3.

Erwerbsquote sind einmal die veränderte Altersstruktur der Bevölkerung, genauer das relative Wachstum der Anzahl der über 65jährigen durch die höhere durchschnittliche Lebenserwartung der Bevölkerung; außerdem wirkt sich die Verminderung der gegenwärtig erwerbstätigen Bevölkerung nun als Folge kriegsbedingter Geburtenrückgänge und Kriegsverluste aus. Aufgeschlüsselt nach Altersgruppen ergibt sich, daß 1950 noch 78% der 15 bis 20jährigen erwerbstätig waren, dagegen 1970 nur noch 53,6%. (18) Dem gegenüber nimmt der Anteil erwerbstätiger Frauen im Alter von 25 - 60 Jahren ständig zu. Die Ursache dieser Erscheinung wird in der *relativ* längeren Ausbildung der Mädchen zu suchen sein. Ein weiterer Faktor, der die sinkende Tendenz der Erwerbsquote beeinflußt, ist das Ausscheiden von Frauen der Zwischenschichten aus dem Erwerbsleben.

Bei den Veränderungen in den letzten beiden Jahrzehnten sind diejenigen in der demographischen Zusammensetzung bedeutungsvoll, die unter dem Gesichtspunkt des Familienstandes auf ein starkes Wachstum der Anzahl verheirateter erwerbstätiger Frauen verweisen. Stellt man die erhebliche Abnahme der mithelfenden Familienangehörigen und weiblichen „Selbständigen" in Rechnung und gleichfalls die stetige Zunahme der Lohnarbeiterinnen, so zeigt sich, daß das hauptsächliche Reservepotential an weiblichen Lohnarbeiterinnen sowie an Lohnabhängigen insgesamt die verheirateten Frauen und Mütter darstellen! (19)

Wie zu vermuten ist, gehen verheiratete Frauen häufiger als andere Teilzeitarbeiten nach. Ihr Anteil an der Gruppe aller teilzeitbeschäftigten Frauen lag 1969 bei 63,9%, wobei sie gerade die Halbtagsbeschäftigung bevorzugen. Der relative Umfang von Halbtagsbeschäftigten an den verheirateten teilzeitbeschäftigten Frauen belief sich auf 36,8% – 1969, damit stellen sie etwa 3/4 aller Halbtagsbeschäftigten. (20)

Die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung ist gerade für die lohnabhängigen Frauen bedeutungsvoll. „Ihr absoluter Umfang wuchs im genannten Zeitraum (1960-1969 - W.U.) überdurchschnittlich um 34,6 v.H. an; von ihnen übten *1969 26,6 v.H. (1960: 21,8 v.H.) eine Halbtagsbeschäftigung aus* und 28,9 v.H. (1960: 21,2 v.H.) eine Beschäftigung mit einer Wochenarbeitszeit zwischen 24 und 39 Stunden. Das bedeutet, daß 1969 fast jede zweite lohnabhängige Frau (48 v.H.) teilzeitbeschäftigt war, 1960 waren es 37,3 v.H." (21)

Noch schärferen Ausbeutungsbedingungen als Teilzeitarbeiterinnen unterliegen die Frauen, die Heimarbeit verrichten. Nach offiziellen Angaben sind von den 1971 registrierten 220 000 Heimarbeitern 203 000 Frauen (91,6% aller Heimarbeiter). (22) Nach Schätzungen ist jedoch ihre tatsächliche Zahl um 60% höher und seit den letzten Jahren im Steigen begriffen. (23) Frauen sind insbesondere in industriearmen Regionen der BRD durch den Mangel an sozialen Einrichtungen – vor allem bezüglich der Versorgung ihrer Kinder – gezwungen unter diesen, frühkapitalistischen Zuständen ähnelnden, Arbeitsbedingungen zu arbeiten. Sie sind nahezu schutzlos der Willkür und den Ausbeutungspraktiken der Unternehmer ausgeliefert. Der Einfluß der Gewerkschaften ist entsprechend des nur zehnprozentigen Organisationsgrades eingeschränkt. Die Abhängigkeit der Frauen offenbart

18 „Zur Situation der erwerbstätigen Frau in der BRD" in: MARBURGER BLÄTTER, Nr. 8, 1971.

19 Vgl. KLASSEN- UND SOZIALSTRUKTUR DER BRD, a.a.O., Tabelle 4. 1/4: Erwerbstätige Mütter nach der Zahl ihrer Kinder unter 18 Jahren.

20 Ebenda, S. 498.

21 Ebenda.

22 Vgl. KLASSEN- UND SOZIALSTRUKTUR DER BRD, a.a.O., S. 500, Tabelle 4. 1/6 Beschäftigte Heimarbeiterinnen.

23 „Zur Lage der Frauen in der BRD", in: IPW-BERICHTE, Berlin, 4/73, S. 58.

sich z.B. darin, daß sich Heimarbeiterinnen (nach einem Bericht der Gewerkschaft Holz und Kunststoff) gegen die von der Gewerkschaft geforderte 12prozentige Lohnerhöhung wandten, da sie fürchteten, die Heimarbeit in ihrer Branche würde eingeschränkt und sie würden keine Arbeit mehr erhalten. (24) Tarifverträge existieren nur für wenige Heimarbeiterbranchen, die Löhne erreichen häufig noch nicht einmal die Hälfte eines vergleichbaren Tariflohns. Nicht selten liegen die Löhne unter dem Fürsorgegesetz, wie auch Stundenlöhne von 60 Pfennigen keine Seltenheit darstellen. (25)

Eine anläßlich des Jahres der Arbeitnehmerin 1972 vom DGB durchgeführte Umfrage ergab eine Darstellung der Motive der Frauen für ihre Arbeit. Die folgenden Antworten auf die Frage nach dem Grund der Tätigkeit wurden am häufigsten genannt:

38 % Zum Lebensunterhalt notwendig
25 % Finanzielle Belastung durch Wohnung und/oder Anschaffungen
18 % Finanzielle Unabhängigkeit
16 % Freude am Beruf
14 % Hausarbeit lastet nicht voll aus
13 % Verdienst des Mannes reicht nicht aus
9 % Kontakte mit anderen Menschen
5 % Finanzielle Belastung durch Ausbildung der Kinder
2 % Stärkt das Selbstbewußtsein (26)

Damit ist deutlich: Frauen werden nicht erwerbstätig, um Aufstiegsangebote, Ausbildungsmöglichkeiten etc. in Anspruch zu nehmen, nur in den seltensten Fällen um der Isolation und Langeweile des Hausfrauendaseins zu entrinnen und auch nicht aus „Freude am Beruf", sondern primär aus ökonomischen Gründen, aus der finanziellen Notwendigkeit heraus, um ein gesellschaftlich-durchschnittliches Lebensniveau zu erlangen bzw. zu erhalten. Somit zeigt sich, daß die Bezeichnung „Mitverdienst" oder „Zusatzverdienst" nicht nur irreführend und abwertend, sondern tatsächlich falsch ist. *Das Ausbleiben des sogenannten Zusatzlohnes durch die Arbeit der Frau bedeutet nämlich Teilarbeitslosigkeit.*

Materielle Notwendigkeit zwingt die Mehrheit lohnabhängiger Frauen entgegen der öffentlichen Meinung und auch ihrer eigenen „Rollen"-Erwartung zur Erwerbstätigkeit. „Zweidrittel der Arbeitnehmerinnen (65%) stimmen eher der Feststellung zu, die Frau sollte sich ihrer Familie widmen. Ein Viertel der Frauen (27%) neigt dagegen eher der Auffassung zu, die Frau sollte ihre Rolle in Beruf und Gesellschaft wahrnehmen." (27) Es wird verständlich, daß infolge permanenter Propagierung antiquierter traditioneller Leitbilder vom „Wesen der Frau" und durch die sich damit zwingend ergebende Doppelbelastung sich bei Frauen nur geringe Bereitschaft findet, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Die Situation der Frauen am Arbeitsplatz im Kapitalverwertungsprozeß selbst, kann die Bereitschaft kaum heben, sind doch die meisten der von Frauen ausgeübten Tätigkeiten gerade solche in denen die Fremdbestimmtheit der Arbeit unter kapitalistischen Verhältnisseen besonders scharf ausgeprägt ist. Hausarbeit und Kindererziehung erscheinen unter gegebenen Arbeitsbedingungen als sinnvollere Tätigkeiten; sie werden zu Rückzugsgebieten und scheinbaren Alternativen zur kapitalistischen Ausbeutung. Die oben genannte Meinung, die Frau solle sich der Familie widmen, wird umso häufiger vertreten, je unqualifizierter die Frauen sind. „An- und ungelernte Arbeiterinnen sind etwa doppelt so häufig wie Beamte dafür, die Frau aufs Haus zu beschränken. Von den Mittel- und Fachschülern wollen dies fünf von zehn und von den Abiturienten vier von zehn." (28)

24 Vgl. GEWERKSCHAFTSPOST, Hannover, 5/1971, S. 17.
25 Vgl. „Zur Lage der Frauen in der BRD", a.a.O., S. 58.
26 DGB-INFORMATIONSDIENST, ID Nr. 4, 1972, 17.8.72, „Theorie und Aktion", Mädchen im Betrieb, S. 24.
27 Untersuchung des Instituts für angewandte Sozialwissenschaften 1968 in: FRAUEN UND ARBEIT, a.a.O., 11/69 S. 20.

Erst wenn sie auch nach der Geburt des ersten Kindes zur Berufstätigkeit gezwungen sind, wird den meisten Frauen bewußt, daß ihre Arbeit keineswegs ein „mitverdienen" – eine Übergangsphase ist. Einer repräsentativen Umfrage unter 1 000 erwerbstätigen Frauen von 1968 (29) ist zu entnehmen, daß von der Zahl aller beschäftigten Frauen 1/3 keine präzise Aussage über die voraussichtliche Dauer ihrer Berufstätigkeit geben können, lediglich 7% der Altersgruppe von 18 bis 24 Jahren nehmen an, länger als 10 Jahre, 7% rechnen mit 5 bis 10 Jahren, und ganze 38% glauben etwa noch 5 Jahre berufstätig sein zu müssen. (30) Je länger die Berufstätigkeit währt, desto höher steigen die Schätzungen bezüglich der zukünftigen Berufsjahre. Im Verlauf dieses Prozesses verändert sich ebenfalls die Einstellung zur Erwerbsarbeit. 47% der Frauen zählen die Berufstätigkeit zum festen Bestandteil ihres Lebens, sie erachten Frauenerwerbsarbeit für normal (47% der Facharbeiterinnen und 45% der An- und Ungelernten), 70% meinen, verheiratete Frauen ohne Kinder sollten berufstätig sein, jedoch 75% sind der Meinung, daß die Geburt des ersten Kindes der richtige Zeitpunkt für die Aufgabe der Erwerbsarbeit sei. (31)

Erst im fortgeschrittenen Stadium der Berufstätigkeit wird mit der Illusion, daß die Erwerbsarbeit mit der selbstverständlich erwarteten Eheschließung bald beendet sei, gebrochen. Dann kann jedoch in der Regel eine neue Ausbildung bzw. eine Zusatzausbildung aus finanziellen und zeitökonomischen Gründen im Regelfall nicht mehr aufgenommen werden.

Frauenarbeit in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen

In folgenden Bereichen werden überwiegend Frauen beschäftigt (1971): „*Landwirtschaft* (52,5 v.H.); *Handel* (53,7 v.H.); *Dienstleistungsgewerbe* (60,1 v.H.); *Organisationen ohne Erwerbscharakter* (68,1 v.H.). Ferner stellen sie relevante Teile im verarbeitenden Gewerbe (29,1 v.H.), im Kredit- und Versicherungsgewerbe (45,6 v.H.). (...) Während der absolute und relative *Schwerpunkt der Arbeiterinnenbeschäftigung* im produzierenden Gewerbe liegt – bei abnehmender Tendenz –, werden *Handel und Dienstleistungen mehr und mehr Domänen der Angestelltenbeschäftigung.* Allerdings beinhaltet dieser arbeitsrechtliche Unterschied hier noch weniger als bei den Männern wesentliche soziologische oder funktionelle Differenzen." (32)

Innerhalb der Industrie liegt das Schwergewicht der Arbeiterinnen und weiblichen Angestellten in den Verbrauchsgüter- und Industriegüterindustrien. Die Hälfte der Beschäftigten in der Verbrauchsgüterindustrie sind Frauen. In den Nahrungs- und Genußmittelindustrien sind es mehr als 1/3. (33) Spezifiziert und schlüsselt man die Verteilung der beschäftigten Frauen nach einzelnen Industriezweigen auf, so erhält man: „1968 waren 15,4 v.H. (1950: 6,9 v.H.) in der elektrotechnischen Industrie tätig; 13,4 v.H. (1950: 11,9 v.H.) in der Bekleidungsindustrie; 11,7 v.H. (1950: 23,2 v.H.) in der Textilindustrie; 7,4 v.H.

28 Ebenda.
29 Vgl. „Frau – Gesellschaft – Gewerkschaft" (Ergebnis eines repräsentativen Querschnitts von 1 011 Arbeitnehmern über 18 Jahre, durchgeführt vom INFAS 1968) in: FRAUEN UND ARBEIT, a.a.O., 11/69.
30 Ebenda S. 11.
31 Ebenda S. 15.
32 KLASSEN- UND SOZIALSTRUKTUR DER BRD, a.a.O., S. 504.
33 Ebenda S. 506.

(1950: 1,7 v.H.) in der Ernährungsindustrie; 7,1 v.H. (1950: 3,4 v.H.) in der Maschinenbauindustrie und 6,6 v.H. (1950: 5,9 v.H.) in der chemischen Industrie. (34) Das heißt, daß *62 v.H. aller in der Industrie tätigen Frauen sich auf* nur sechs Industriezweige konzentrieren."(35) Gerade in diesen Industriezweigen ist die Polarisierung von Qualifikationen ausgeprägt: einer Masse un- und angelernter Arbeiter und kaufmännischer Arbeitskräfte steht eine kleine Gruppe von Facharbeitern und technischen Angestellten gegenüber. So ist z.B. der Anteil ungelernter Arbeiterinnen insbesondere in Branchen mit mechanisierter Massenproduktion und Fließbandfertigung überdurchschnittlich hoch, wie beispielsweise 1966 in der elektrotechnischen Industrie mit 57% oder in der chemischen Industrie mit 59%. (36) Hier konzentriert sich die Unterbezahlung der Arbeiterinnen, hier konzentriert sich infolgedessen auch die Fülle der Extraprofite der Konzerne.

Löhne und Gehälter sind besonders niedrig in den Industriezweigen mit hoher weiblicher Beschäftigtenzahl, womit der Zusammenhang von Frauenarbeit und niedrigen Löhnen ein weiteres Mal bestätigt ist. Die Tabelle: Durchschnittliche Bruttostundenverdienste (Effektivlöhne) der männlichen und weiblichen Industriearbeiter und Angestellten in Wirtschaftszweigen von 1965 bis 1968 (37) weist zum einen auf, daß in den sogenannten „Frauenindustrien" auch die Männerlöhne niedrig sind und außerdem, daß die generelle Lohndifferenz zwischen „Männer"- und „Frauenindustrien" im Angestelltensektor einen besonders krassen Ausdruck findet.

Die Begründungen für diesen Zustand werden im allgemeinen so falsch und stereotyp dargestellt wie die für die Lohndiskriminierung der Frauen: in der Argumentation irrational, sind die Erklärungsversuche letztlich nur auf einen Punkt zu bringen: „Geschlechtszulage" für die Männerarbeit. Einige Begründungen, denen „die Ideologie des Profits aus allen Knopflöchern lugt" (38), seien hier beispielhaft angeführt:

- „so werden beispielsweise in einem Automobilwerk Frauen, die Türen polieren, schlechter bezahlt als die Männer, die Dächer polieren; Arbeitgeberbegründung: das Dachpolieren erfordere einen anderen Druck als das Türenpolieren." (39)
- „so werden in einer Gießerei die Männer, die Kernteile anstreichen, nach Lohngruppe 4 bezahlt, weil in Gießereibetrieben keine Frauen beschäftigt werden, die für dieselbe Arbeit nur nach Lohngruppe 2 oder 3 bezahlt würden; Arbeitgeberbegründung: Männer können ja schließlich nicht nach Frauenlohngruppen bezahlt werden." (40)
- „die Frauen bei Schneider-Optik reinigen Linsen oder bauen am Fließband Objekte zusammen. Sie sind in die Lohngruppe 2 - 3 eingestuft. Ihre Kollegen am Band, die dasselbe machen, werden nach der Lohngruppe 7 bezahlt. Zwar erhalten die Frauen eine Zulage von 3 bis 12 Pf. pro Stunde, so daß sie praktisch die nächsthöhere Lohngruppe erreichen, aber diese Zulage ist überhaupt nicht abgesichert. ... Fabrikant Schneider (...) begründet die Lohnungleichheit in seinem Betrieb mit der angeblich höheren Qualifikation der Männer." (41)

34 Ebenda S. 507, vgl. Quellenangabe der Tabelle 4. 1/9.
35 Ebenda S. 508.
36 Ebenda S. 187, vgl. Tabelle 3.0/17: Arbeiter nach Leistungsgruppen in ausgewählten Industriezweigen 1951 bis 1966 (in v.H.).
37 Jutta Menschik: GLEICHBERECHTIGUNG ODER EMANZIPATION? Die Frau im Erwerbsleben der Bundesrepublik, Frankfurt 1971, S. 125. Eine Besprechung dieses Buches ist in SOPO 17/1972 erschienen.
38 Ulrike Meinhof: „Falsches Bewußtsein", in: EMANZIPATION UND EHE, S. 43.
39 Ebenda S. 40.
40 Ebenda.
41 UNSERE ZEIT, Nr. 2 vom 12.1.1973, S. 18.

Unter typisch weiblich firmieren heute – nach Olaf Radke, IG Metall – „wegen ihrer biologischen Befähigung an Geschicklichkeit, Aufmerksamkeit, Reaktionsvermögen und Sinn und Nerven" (42) von Frauen ausgeübte Tätigkeiten. Die mögliche sicherlich überwiegend gesellschaftsbedingte Spezifik des Arbeitsvermögens der Frauen wird ausgenutzt, denn sie müssen ein mehr an Energie verausgaben, um einen Arbeitsplatz zu erhalten. Unter dem Mantel „leichter" Frauenarbeit ist der tatsächliche Sachverhalt kaum zu verhüllen, daß diese „leichte" scheinbar unter dem gesellschaftlichen Durchschnitt liegende Arbeit tatsächlich den Charakter einer komplizierten Arbeit trägt. Ihre Arbeit ist von höherer Intensität und erfordert ein überdurchschnittliches Maß an Verausgabung von „Herz, Nerven, Muskel, Sinnesorganen und Hirn". Auf die Fragwürdigkeit der Unterscheidung „leichter" und „schwerer" Arbeit wirft ein bezeichnendes Licht die Reaktion der englischen Unternehmer auf ein beschlossenes Gesetz, das jedoch noch nicht in Kraft getreten ist, in dem der besondere Frauenlohn für illegal erklärt wird. Die englischen Unternehmer bauen dem schon heute vor: eine Reihe von Arbeitsplätzen bleibt ausschließlich Frauen vorbehalten. Nicht von ungefähr trug demnach eine Fernsehserie in England den Titel: „Welches Geschlecht hat dein Arbeitsplatz? ". (43) Ein Beleg für den Kompliziertheitsgrad der „leichten" Arbeit ist der schnelle Verschleiß der Arbeitenden: „ ...nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit liegt für etwa die Hälfte aller offenen Stellen eine von den Unternehmern eigenmächtig festgesetzte Altersgrenze vor, die für Männer in der Regel bei 45 Jahren, für die Frauen bei 30 Jahren liegt." (44) „ ... was wir brauchen, sind Mädchen mit großer Fingerfertigkeit und guten Augen. Mit den Jahren läßt das nach. Mit den Jahren sind die Augen nicht mehr das, und die Finger auch nicht mehr so ruhig. Ein kleiner Tremor, ein bißchen Zittern, was eigentlich jeder hat, das können wir bei diesen Arbeiten nicht gebrauchen. Ältere Frauen können wir hier nicht gebrauchen." (45) „An Fließbändern und Halbautomaten, im Gruppen- und Einzelakkord, verrichten 70% aller Fabrikarbeiterinnen Werktag für Werktag immer wieder dieselben Handgriffe in extrem kleinen Zeitabständen." (46) Benennungen wie „Akkord ist Mord", und MTM als „Mehr tun müssen" und „Macht tausend mehr" charakterisieren die wegen ihrer Stupidität und des nervenaufreibenden Charakters berüchtigten Tätigkeiten. Das Legitimationsmuster „leichte Frauenarbeit" wird nicht nur benutzt zur Verschleierung der Minderbezahlung der Frauen, sondern wird weiter funktionalisiert für eine Minderbewertung der Persönlichkeit der arbeitenden Frauen und des ihnen menschlich Zumutbaren. Welcher Zynismus, die Akkordarbeit als maßgeschneidert für die Weiblichkeit zu erklären! So getan von Helga Läge, Arbeitgeber-Expertin für industrielle Frauenarbeit: „Arbeiterinnen mit geringer geistiger Beweglichkeit genügen die einförmigen, unterteilten und sich stets wiederholenden Handgriffe meist vollauf." Denn: „die Frau neigt mehr zur Passivität, zum Mit-sich-geschehenlassen." (47) Mit den Methoden der Leistungsbewertung, insbesondere MTM und dem unauffälligen Beschleunigen des Fließbandtaktes wurden Formen kapitalistischer Ausbeutung auf die Spitze getrieben, Forderungen nach höherem Lohn werden abgewiesen mit dem Hinweis, daß es der Arbeiterin selbst überlassen sei, wieviel sie in der Stunde produzieren und damit wieviel sie verdienen will. So werden tatsächliche Verhältnisse verkehrt, objektive Zwänge erscheinen im Gewand individueller, subjektiver Fehl- bzw. Minderleistungen.

42 DER SPIEGEL, Nr. 5 vom 25.1.1971, S. 45.
43 UNSERE ZEIT vom 22.3.1974, S. 13.
44 Jutta Menschik: a.a.O., S. 97.
45 Ulrike Meinhof: „Frauen sind billiger", Ein Bericht über Frauenlöhne und Frauenarbeit in der Industrie, in: FRANKFURTER HEFTE, 6/1967, S. 404.
46 DER SPIEGEL vom 25.1.1971, S. 38.
47 Ebenda S. 45.

Die Neuschreibung der Lohngruppentexte ist überfällig, denn die durch Rationalisierung und Mechanisierung bestimmte Phase kapitalistischer Produktionsweise hat zur Folge, daß „die energetisch leichte Arbeit zunehmend die Norm wird" und dagegen „die Größe des Energieumsatzes als differenzierendes Kriterium für Entlohnungssysteme" (48) an Bedeutung verliert und so es den vorhandenen Lohngruppentexten an Entsprechung in der konkreten Arbeitsverrichtung ermangelt. Das heißt, daß bei Fortschreibung dieser Entlohnungspraxis die diskriminierten aber zunehmend um sich greifenden „typischen Frauentätigkeiten" wie Geschicklichkeit, Fingerfertigkeit und Ausdauer bei hoher sensorischer und motorischer Beanspruchung zur Absicherung enormer Extraprofite dienen. Die Lohngruppentexte gelten überwiegend zum Schaden der arbeitenden Frauen fort. Ihre Neuschreibung setzt aber auch einen Erkenntnisprozeß der männlichen Arbeitenden voraus, denn auch sie sind bei der vorhandenen Abfassung der Lohngruppentexte nicht sicher vor einer Abstufung in eine niedrigere Lohngruppe bei weitergehender Mechanisierung; andernfalls wird der Konkurrenzdruck billiger Frauenarbeit und damit die potentielle Spaltung der Arbeiterschaft durch die abweisende Haltung männlicher Lohnabhängiger gegen die Frauenarbeit noch verschärft.

Aus Angaben zur Beschäftigungsentwicklung ergibt sich, daß Arbeitsplätze der Frauen in der Industrie krisenanfälliger als die der Männer sind. Deutlich geworden ist dies in der Krise 1966/67, als der Anteil der Frauen an den Erwerbspersonen sank und der prozentuale Anteil der Arbeiterinnen an allen Arbeitern wie auch die ständige Abnahme des Anteils der Arbeiterinnen an den Arbeitern in der Textilindustrie ebenfalls zeigen. (49)

Es ist festzuhalten, daß Frauen wie auch ältere Lohn- und Gehaltsabhängige stärker von Freisetzungen im Zuge der wissenschaftlich-technischen Entwicklung betroffen werden. An der Spitze der Freisetzungsquote in der Industrie steht die Textilindustrie. Der mit der Monopolisierung verbundene wissenschaftlich-technische Fortschritt führt dazu, daß z.B. kapitalintensive Industriezweige eine rückläufige bzw. relativ gering zunehmende Beschäftigtenzahl haben und auf der anderen Seite arbeitsintensive, oft Schlüsselindustrien in der technischen Entwicklung (Elektroindustrie, Elektronik, Fahrzeugbau) einen Anstieg im Arbeitskräftebedarf zu verzeichnen haben. In der Textilindustrie z.B. fiel die Anzahl der Beschäftigten von 908.810 (645.930 Frauen) 1950 auf 479.545 (263.972 Frauen) 1968; im gleichen Zeitraum stieg in der metallerzeugenden und -verarbeitenden Industrie die Beschäftigtenzahl von 1.891.638 (96.642 Frauen) auf 3.927.653 (865.855 Frauen). (50) Frauen werden besonders in lohnintensiven, halbmechanisierten Betrieben eingesetzt, in denen der Anteil der beschäftigten Männer rückläufig ist – wohl auch deshalb, weil Prestige, Lohn-, Aufstiegs- und Arbeitsplatzaussichten hier schwinden. Diese Betriebe rentieren sich überhaupt erst durch die billige Frauenlohnarbeit, womit auf die schon erwähnte Wirkung, der den Fortschritt der Produktivkräfte hemmenden Anwendung billiger Frauenlohnarbeit nochmals verwiesen sei. „Die Frauenarbeit ist in den Branchen am höchsten, in denen die traditionelle, wenn auch modernisierte Technik dominiert, in denen vorwiegend manuelle Arbeit in Form von Fließbandfertigung und Montagearbeiten geleistet werden muß. Auf die Tendenz, die traditionellen Produktionstechniken zur Zeit noch auszuweiten und dabei vorwiegend Frauen zu beschäftigen, weist die steigende Zahl ausländischer Arbeiterinnen in der Metallindustrie hin (1966 = 95.531, 1969 = 146.961)." (51)

Automatisierung und Rationalisierung im Bereich der Angestelltenberufe ergeben für die Frauenarbeit Veränderungen, die sich folgendermaßen gliedern lassen:

1. „die Freisetzungstendenz mit der latenten Möglichkeit, technologischer' Arbeitslosigkeit, 2. die Veränderung der Tätigkeitsstrukturen und Leistungsanforderungen sowie 3. die Tendenz zur Polarisierung in der betrieblichen Sozialstruktur wie in der Angestelltenschaft insgesamt." (52) Zum Teil können diese Freisetzungen noch kompensiert werden durch Stellenangebote von Kleinbetrieben (bis zu 100 Beschäftigten), die aus Rentabilität die Automatisierung der Bürotätigkeiten noch nicht einführten." (53) Dieses kann sich jedoch leicht ändern, denn bei vorhandener Ungleichzeitigkeit der Rationalisierungs- und Automationsprozesse wird eine gleichmäßige ökonomische Gesamtentwicklung vorausgesetzt, die sowohl in der BRD als auch anderen kapitalistischen Staaten an Stabilität eingebüßt hat. Von Freisetzungen und Stelleneinsparungen werden überwiegend ungelernte, gering qualifizierte weibliche Angestellte und ältere getroffen werden, denn ihre Routinearbeiten können am leichtesten von Maschinen übernommen werden. (54)

Entsprechend den Bedingungen der kapitalistischen Produktionsweise, insbesondere der monopolistischen Konzentration von Produktion und Kapital wird eine ungleichzeitige Entwicklung der Produktivkräfte und ihrer Anwendung bewirkt. Typisch ist daher das Nebeneinanderbestehen unterschiedlichster Produktionsformen und -verfahren, das hat seinen direkten Ausfluß in *unterschiedlichen, ja gegenläufigen Tendenzen der Qualifikationsstruktur.* „Gerade in diesen Prozessen kommt allerdings die typisch staatsmonopolistische die objektiven Erfordernisse nur verzerrt berücksichtigende, die volle Entfaltung aller Produzenten und die Herausbildung einer optimalen Qualifikationsstruktur verhindernde Anpassung des Qualifikationsniveaus an die Höherentwicklung der materiellen Produktivkräfte zum Ausdruck." (55) Es ergibt sich aus der begrenzten kapitalistischen Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts die permanente Gefahr des moralischen Verschleißes der Qualifikationen, das bedeutet soziale Unsicherheit verschiedenster Art und Ausprägung. „Während aber auf der einen Seite der wissenschaftlich-technische Fortschritt auf diesen Gebieten weitaus größere Ausgaben erforderlich macht – vor allem im Bildungswesen und in der Forschung – zwingen die anderen Erfordernisse der staatlichen Finan-

48 J. Rutenfranz: ÜBERLEGUNGEN ZUR ARBEITSMEDIZINISCHEN BEWERTUNG SOGENANNTER „LEICHTER" FRAUENARBEIT, Frankfurt/M. 1970, S. 28,

49 Die offizielle Arbeitslosenstatistik spiegelt die Realität nicht getreu wieder. 1) sind Frauen durch Freisetzung weiblicher Arbeitskräfte aus dem Arbeitsprozeß ausgeschieden ohne als Arbeitslose erfaßt zu werden. 2) waren insbesondere Ausländerinnen von der konjunkturellen Arbeitslosigkeit betroffen, die z.T. ohne sich arbeitslos zu melden, in ihre Herkunftsländer zurückkehrten. Weitere Erklärungen sind, daß infolge eines kurzen Arbeitsverhältnisses (bis 3 Monate), durch das kein Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung geltend zu machen ist, und durch Teilzeitbeschäftigung, die nicht der Sozialpflichtversicherung unterliegt, Frauen nicht in der Arbeitslosenstatistik erschienen. Auch wirkt sich das Bewußtsein der Frauen von ihrer Arbeit als einer vorübergehenden dahingehend aus, daß sie keinen Anspruch geltend machen, und manchen diese Einrichtung unbekannt geblieben ist. Vgl. KLASSEN- UND SOZIALSTRUKTUR DER BRD, a.a.O., S. 501.

50 STATISTISCHES JAHRBUCH FÜR DIE BRD 1952, Stuttgart – Köln 1952, S. 88-89; ARBEITS- UND SOZIALSTATISTISCHE MITTEILUNGEN, Bonn, 2/1972, S. 204-205.

51 B. Kaufhold, R. Melke, F. Sandow: „Veränderungen in der Qualifikationsstruktur der Industriearbeiterschaft", in: IPW-BERICHTE Nr. 2, 1972, S. 18.

52 S. Herkommer: RATIONALISIERUNG UND MECHANISIERUNG, München 1970, S. 196.

53 Vgl. G. Brandt, J. Kootz, G. Steppke: ZUR FRAUENFRAGE IM KAPITALISMUS, Frankfurt/M. 1973, S. 123.

54 Vgl. IPW-BERICHTE 2/1972, S. 19.

55 B. Kaufhold, u.a., a.a.O., S. 17.

zierung zur Rationierung dieser Ausgaben. Damit wird nicht nur der soziale Fortschritt untergraben, sondern in der Perspektive auch der Fortschritt der Produktion und der Produktivität selbst." (56)

Die industrielle Reservearmee als allgemeine Existenzbedingung kapitalistischer Gesellschaftsformation, als „Hebel der kapitalistischen Akkumulation" (57) kann diese Funktion nur erfüllen, wenn sie in fachlichem wie räumlichen Sinne dem Kapital überhaupt zur Verfügung steht, d.h. entsprechend den gewandelten Verwertungsbedingungen disponibel bleibt. Hier zeigt sich aber gerade, daß bei der Frauenbeschäftigung unter Bedingungen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts das direkte Aufsaugen der freigesetzten Arbeitskräfte in den kapitalistischen Produktionsprozeß teilweise nicht mehr möglich ist. Die Verfügbarkeit kann nur erlangt werden durch Anhebung der durchschnittlichen Qualifikationen und der regionalen Beweglichkeit. Das bedeutet vom Gesichtspunkt des Gesamtkapitals aus, daß die Sicherung einer disponiblen industriellen Reservearmee in Gestalt der Frauenarbeit heute gegenüber früheren Phasen der Kapitalsakkumulation kostspieliger ist.

II. Ausbildung und Qualifikation

Schulbildung

„ ‚Wenn eine intelligente Arbeiterfamilie', schätzt der Marburger Politologe Wolfgang Abendroth, ‚noch die Energie aufbringt, ihren Sohn zum Abitur zu bringen – der Tochter hilft das nach unserer Sozialtradition normalerweise nichts.' " (58)

Die geschlechtsspezifische Sozialisation, die im Elternhaus vorherrscht, wird in der Schule fortgesetzt und in manchen Richtlinien noch staatlich legitimiert. So ist in den Richtlinien für die Oberstufe der bayrischen Volksschule zu lesen: „Die Schule ... darf nicht übersehen, daß das Mädchen zur Entfaltung seiner Wesensart zur Anbahnung eines Selbstverständnisses und für ein späteres Wirken im familialen Bereich einer besonderen unterrichtlichen und erziehlichen Führung bedarf." (59) Dieser bornierte Standpunkt findet sich ebenso in den Richtlinien für Nord-Rhein-Westfalen (die die diffizilere Formulierung enthalten): „Die Frage, wie weit die Mathematisierung und wissenschaftstheoretische Vertiefung den Schülerinnen zumutbar sind, soll mit Sorgfalt bedacht werden." (60) Bereits mit der Schulausbildung wird also durch „geschlechtsspezifische" Curricula eine Orientierung auf bestimmte Fächer – und damit letztendlich auf ein begrenztes Berufsspektrum – manipuliert. Auch hier ist die Konsequenz für die Schülerinnen eine mädchenspezifische Stoffauswahl, die auf Kosten ihrer Ausbildung in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern geht. In gleicher Weise zeigen dies die Richtlinien für die Realschule

56 Autorenkollektiv der FKP und der Zeitschrift „economie et politique": DER STAATSMONOPOLISTISCHE KAPITALISMUS, Frankfurt 1972, S. 45.
57 K. Marx: DAS KAPITAL, I, MEW Bd. 23, S. 661.
58 W. Abendroth zitiert in : DER SPIEGEL, S. 50, Nr. 5, 25.1.1971.
59 E. Wisselinck (Hrsg.): DIE UNFERTIGE EMANZIPATION, Die Frau in der veränderten Gesellschaft, München 1965, S. 54.
60 Marianne Konze (Hrsg.): FÜR DIE BEFREIUNG DER FRAU, Frankfurt/M. 1972, S. 58.

in Hamburg (1969): „In Klasse 9 sind für Mädchen 4 Stunden Hauswirtschaftsunterricht vorgesehen. Sie erhalten in diesem Jahr keine Fachstunden für Physik und Chemie. In dem Hauswirtschaftsunterricht müssen daher auch Fragen der Physik und Chemie geklärt werden. Soweit die Zeit für eine gründliche Behandlung biologischer Probleme nicht ausreicht, sind dafür die 2 Fachstunden Biologie heranzuziehen." (61)

Im Allgemeinen sinkt der Anteil der weiblichen Auszubildenden mit dem höheren Schultyp. (62) Das Wachstum des Anteils der Schülerinnen bei qualifizierten Schulformen, in denen sie dennoch unterrepräsentiert bleiben, und die verlängerte Ausbildungszeit für Mädchen zeigen die Anforderungen des Gesamtkapitals an eine erhöhte, aber begrenzte Disponibilität der weiblichen Arbeitskraft.

Das scheinbar günstigere Verhältnis für Mädchen und Frauen an Berufsfach- und Fachschule entpuppt sich jedoch als eine Reproduktion der Diskriminierung auf höherer Ebene. Hervorstechende Überrepräsentation ist nur auf diejenigen Schultypen begrenzt, in denen mittlere Qualifikationen, insbesondere für Handels- und Dienstleistungsberufe vermittelt werden und an pädagogischen Hochschulen. „Die Konzentration auf pädagogische sozialpflegerische, Handels- und Verwaltungsberufe hat sich in der Periode von 1950 bis 1970 nicht wesentlich geändert. So erlernten 1969 50,6 v.H. (1950: 60,3 v.H.) der Berufsfachschülerinnen einen Verwaltungs-, Handels- oder Gaststättenberuf und 42,7 v.H. (1950: 25,9 v.H.) einen Haushaltungs- und Kinderpflegeberuf. Dagegen ist der Anteil der Berufsfachschülerinnen, die einen technischen Beruf erlernten, von 1950 bis 1969 von 1,8 auf 0,5 v.H. gesunken. In den Fachschulen erlernten 1965 55,8 v.H. (1950: 45,8 v.H.) die Fachrichtung Haushalt, Kinderpflege und Gesundheitsdienst. Nur 6,2 v.H. bereiteten sich auf einen technischen Beruf vor (1950: 2,2 v.H.)." (63) Häufig wird eine qualifiziertere Ausbildung erst dann für legitimierbar gehalten, wenn Mädchen und Frauen Fachrichtungen „wählen" und erlernen, die auf Haushalt und Kindererziehung vorbereiten. Daß der Grad an Einsicht in geschlechtsspezifische Beschränkung bei qualifizierteren Frauen ausgeprägter ist, zeigt das Verhalten der erwerbstätigen Frauen in der Frage der Bildungsförderung bei Mädchen und Jungen: „An- und Ungelernte sind weit häufiger für eine bessere Ausbildung (28%) von Jungen als Facharbeiterinnen (18%), Angestellte (1%), Beamte (7%); Volksschüler ohne Lehre wollen Jungen häufiger begünstigen (29%) als Volksschüler mit Lehre (17%), Mittel- und Fachschüler (69%) und Abiturienten (4%)." (64) Die mangelnde Unterstützung seitens der Bildungseinrichtungen und der Eltern für eine höherqualifizierende Ausbildung der Mädchen zeigt sich in den unterschiedlichen Abbruchquoten von Jungen und Mädchen. (65)

In verschiedener Hinsicht wird Helge Pross' Feststellung bestätigt: „Keine soziale Gruppe in der Bundesrepublik hat so wenig Aussicht, eine dem Begabungspotential entsprechende Bildung und Ausbildung zu erhalten, wie die Töchter von Arbeitern." (66) Der Anteil der

61 RICHTLINIEN FÜR DIE ERZIEHUNG UND DEN UNTERRICHT IN DEN KLASSEN 7 bis 10 der Realschule, Hamburg 1969, S. 2.
62 Vgl. KLASSEN- UND SOZIALSTRUKTUR..., a.a.O., Tabelle 4. 1/10: Schülerinnenanteil an Schülern verschiedener Schularten.
63 Ebenda S. 509f.
64 FRAUEN UND ARBEIT, a.a.O., 11/69, S. 19.
65 Für die Gymnasien: „ ...stellten Mädchen 1962 noch 41 Prozent der Quartaner, so waren es unter den Abiturienten lediglich 36 Prozent; von den Schülerinnen des 7. Schuljahres, die ein Gymnasium besuchten, erreichten 44 Prozent die Oberprima. Bei den Jungen waren es 55 Prozent." (H. Pross: ÜBER DIE BILDUNGSCHANCEN DER MÄDCHEN IN DER BUNDESREPUBLIK, Frankfurt/M. 1969, S. 30)
66 Ebenda S. 56.

weiblichen Studierenden aus Arbeiterfamilien ist verschwindend gering. Hier kulminieren die in der Klassengesellschaft begründeten geschlechtsspezifischen Bildungsbarrieren. „So sind z.B. die Arbeitertöchter noch stärker als die Arbeitersöhne an den Hochschulen extrem unterrepräsentiert. Von den weiblichen Studierenden im Wintersemester 1966/67 (22) hatten nur 3,3 v.H. einen Arbeiter als Vater. Ihr Anteil liegt damit beträchtlich unter dem Anteil der Arbeitersöhne an den männlichen Studierenden. Bezieht man die Herkunft von Angestellten und Beamten in der objektiven Lage der Arbeiterklasse (15,6 bzw. 3,5 v.H.) ein, so ergibt sich ein Anteil mit Arbeiterklassenherkunft von etwa 22,4 v.H. Gleichfalls zeigt sich, daß die Selbstrekrutierungsquote der Hochschulabsolventen (Akademiker) bei Mädchen noch wesentlich höher als bei Jungen ist. Der Anteil der weiblichen Studierenden mit einem Akademiker als Vater lag 1966/67 bei 43,7 v.H. bei einem Erwerbstätigenanteil dieser Gruppe von 3-4 v.H." (67)

Die Tabelle „Studentinnenanteil an den Studierenden" (68) zeigt, daß der Schwerpunkt der weiblichen Repräsentanz traditionsgemäß an den Pädagogischen Hochschulen liegt, ihr Anteil an Studierenden der TH ist – obwohl zunehmend – unverhältmäßig gering. Schwerpunktmäßit werden immer noch Lehrberufe für Grund-, Haupt- und Realschule angestrebt. An den Hochschulen werden die folgenden frauentypischen Fachrichtungen gewählt: Kulturwissenschaften, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Pharmazie und Medizin. „Der Anteil an den naturwissenschaftlichen Fächern ist im Zeitraum von 1950/51 bis 1965/66 auf 6 Prozent gesunken." (69) Demgegenüber ist die Skala von Fachrichtungen der männlichen Studenten erheblich breiter gefächert. (70) Sie bevorzugen wissenschaftlich-technische Berufe, die erheblich günstigere Verdienst- und Entwicklungsmöglichkeiten versprechen, da sie von den Konzernen beesonders gefragt sind. *Wird die allgemeine Diskriminierung der Frau nach der sozialen Herkunft aufgeschlüsselt, so erweist sich, daß sie sich im Rahmen der Klassenschranken bewegt. In der kapitalistischen Gesellschaft trifft die Diskriminierung der Frau in erster Linie die Frauen der Arbeiterklasse, speziell diejenigen der Arbeiterschaft.*

Berufsausbildung und berufliche Qualifikation

Einer Umfrage des Emnid-Instituts zufolge sind 90 Prozent der bundesrepublikanischen Bürger der Auffassung, daß eine abgeschlossene Berufsausbildung für Mädchen sehr wichtig ist. (71) Dieser Forderung wird in der Realität keineswegs entsprochen. (72) Annähernd 60% aller weiblichen Erwerbstätigen üben eine Tätigkeit aus, die keine Ausbildung, oder eine bis 1/2 Jahr dauernde Einarbeitungszeit erfordert (Männer fast 40%). Der Anteil ungelernter oder kurzfristig Angelernter ist insbesondere bei Arbeiterinnenberufen hoch und bewegt sich in den Hauptgruppen zwischen 75 und 95 Prozent. (73) Vor allem den Mädchen aus Arbeiterfamilien wird der Verzicht auf berufliche Qualifizierung zugunsten des schnellen Geldverdienens aufgezwungen. Das wirkliche Ausmaß der bildungspolitischen und beruflichen Diskriminierung der lohnabhängigen Frauen wird in dem Bericht der Bundesregierung nicht offengelegt, denn seine Verfasser verschweigen z.B., „daß die Zahl der ungelernten und angelernten Arbeiterinnen sich seit 1951 nicht oder nur geringfügig vermindert hat." (74) Der Anteil der gewerblichen Lehrlinge der Industrie- und Handelskammern belief sich 1951 auf lediglich 4,6% Mädchen. Dieser Anteil erhöhte sich nur um 4% auf 8,6 Prozent im Jahre 1968. (75) Dem entspricht, daß 94% aller Arbeiterinnen im verarbeitenden Gewerbe (wo 60 - 70% aller Arbeiterinnen beschäftigt sind) 1966 als un- bzw. angelernte Arbeitskräfte tätig waren. (76) Das bedeutet: *nur 6% der Arbeiterinnen üben eine Facharbeitertätigkeit aus!* (Dieses Ergebnis findet sich bestätigt durch Vergleich der Verteilung von Arbeiterinnen und Arbeitern auf Leistungsgruppen in der gewerblichen Wirtschaft und im Dienstleistungsbereich. (77) Hinzu kommt, daß der Anteil der Facharbeiterinnen in der Industrie eine sinkende Tendenz hat; im Zeitraum von 1967 bis 1969 sank die Anzahl der weiblichen Auszubildenden in Lehrberufen um 51.329.(78)

Zudem werden Mädchen und Frauen mit Lehre, Anlernzeit und Lehre mit Fachschule fast ausschließlich auf Berufe orientiert,die zu den traditionell schlechtbezahlten „Frauenberufen" zählen: in Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen, wo sie die Mehrheit der Beschäftigten stellen.

Tabelle 2

Berufstätige Frauen in der BRD in ausgewählten Berufsgruppen nach dem Anteil der Frauenberufe im Jahre 1969

Ausgeübter Beruf	insges. 1 000	davon: Frauen 1 000	v.H.
Hauswirtschaftliche Berufe	326	322	98,8
Mithelfende Familienangehörige außerhalb der Land- und Forstwirtschaft	284	261	91,9
Reinigungsberufe	693	573	82,7
Mithelfende Familienangehörige in der Land- und Forstwirtschaft	860	706	82,1
Gesundheitsdienst	794	589	74,2
Textilherstellung und -verarbeitung	738	525	71,1
Körperpflege	252	177	70,2
Gaststättenberufe	351	193	55,0
Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe	3 982	2 143	53,8
Papierherstellung und -verarbeitung	114	59	51,8
Handelsberufe	2 798	1 386	49,5
Warenversand und Lagerverwaltung	763	376	49,3
Technische Sonderfachkräfte	211	51	24,2
Elektriker	689	132	19,2
Metallerzeugung und -bearbeitung	1 051	165	15,7
Verkehrsberufe	1 415	122	8,6
Mechaniker und verwandte Berufe	1 971	89	4,5

Quelle: Deutscher Bundestag, Drucksache VI/3689, Bonn 1972, S. 71.

67 Klassen- und Sozialstruktur der BRD, a.a.O., S. 511.
68 Ebenda S. 510, Studentinnenanteil an den Studierenden, Tabelle 4.1/11.
69 Ebenda S. 510.
70 DEUTSCHER BUNDESTAG, Drucksache VI/3689, a.a.O., S. 1.
71 „Zur Lage der Frauen in der BRD", a.a.O., S. 56; Einheit, Bochum 1/1972.
72 KLASSEN- UND SOZIALSTRUKTUR ..., a.a.O., S. 512; Tabelle 4.1/12, Weibliche und männliche Erwerbstätige nach dem Stand der beruflichen Ausbildung im April 1964.
73 KLASSEN- UND SOZIALSTRUKTUR ..., a.a.O., S. 512.
74 „Zur Lage der Frauen in der BRD", a.a.O., S. 56.
75 ARBEITS- UND SOZIALSTATISTISCHE MITTEILUNGEN, 1955, S. 428; STATISTISCHES JAHRBUCH DER BRD 1970, S. 129.
76 MITTEILUNGEN AUS DER ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG, Nr. 3/1971, S. 340.
77 KLASSEN- UND SOZIALSTRUKTUR ..., a.a.O., S. 515.
78 STATISTISCHES JAHRBUCH FÜR DIE BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, Bonn 1972, S. 132.

„Im Berichtsjahr 1968/69 konzentrierten sich 88,7% aller weiblichen Auszubildenden auf 14 Ausbildungsberufe..., in denen 80,3% aller weiblichen Erwerbspersonen mit einer betrieblichen Berufsausbildung tätig waren." (79) Hinsichtlich der Entwicklungsperspektive heißt es in einer IAB-Untersuchung: „Hinzu kommt, daß sich diese Verhältnisse in absehbarer Zeit auch nicht ändern dürften, da die Berufseinmündungen in jüngster Zeit diese Konzentration eher noch verstärken. Von allen Mädchen, die im Berichtsjahr 1968/69 in Berufsausbildungsstellen eingemündet sind... entfallen sogar 89% auf diese 14 genannten Berufe. Vor allem fällt auf, daß (abgesehen von der Textilnäherin und der Friseuse) Facharbeiterberufe kaum enthalten sind." (80) Schon kann ein Anstieg der Ausbildung in traditionellen „Frauenberufen" festgestellt werden, so beispielsweise in hauswirtschaftlichen Berufen, wo ihre Zahl von 15.353 auf 20.588 stieg; für einen längeren Zeitabschnitt von 1959 bis 1969 bedeutet das eine Verdoppelung. (81)

Wie eine Untersuchung der Bundesanstalt für Arbeit zeigt, könnten in der BRD weit mehr Frauen in den technischen Berufen arbeiten, wenn entsprechende gesellschaftliche Voraussetzungen geschaffen würden. Anläßlich einer Großerhebung (72 000 Fälle) gaben Vorgesetzte von Technikern und Ingenieuren an, etwa die Hälfte dieser Arbeitsplätze könne auch von Frauen eingenommen werden. Es finden sich jedoch in diesen Berufen weniger als 5% Frauen unter den Beschäftigten. (82)

Qualifikation der Beamtinnen, Angestellten und Arbeiterinnen

Nur eine Gruppe der erwerbstätigen Frauen hat einen hohen Ausbildungsstand, *die Beamtinnen,* die jedoch nur 2,4% (1970) aller weiblichen Erwerbspersonen ausmachen. (83) Der Anteil der Frauen mit erlerntem Beruf u.ä. liegt hier bei 96%, durch die große Zahl der Lehrerinnen ist hier die Akademikerquote am höchsten.

Geht man dem Ausbildungsstand der einzelnen weiblichen Lohnabhängigengruppen weiter nach, so ergibt sich für die schon oben als am geringsten qualifiziert gekennzeichneten *Arbeiterinnen* eine Gliederung nach Leistungsgruppen (in Klammern die Quoten der männlichen Arbeiter) für die Jahre 1951, 1957 und 1966:

	1951	1957	1966
Facharbeiterinnen (LG 1)	12% (58%)	5% (56%)	6% (57%)
angelernte Arbeiterinnen (LG 2)	46% (25%)	47% (29%)	49% (32%)
ungelernte Arbeiterinnen (LG 3)	42% (17%)	48% (15%)	45% (11%)

Konnte bereits durch Daten aus der Industrie aufgezeigt werden, daß Frauen die Reservearmee gerade für unqualifizierte und leicht ersetzbare Arbeitskraft sind, so tritt diese Tatsache noch verstärkt im Bereich der gewerblichen Wirtschaft und im Dienstleistungssektor

79 GEWERKSCHAFTLICHE MONATSHEFTE, Nov. 1972, S. 706.
80 H. Hofbauer: „Potentielle Berufsfelder für Frauen", MITTEILUNGEN AUS DER ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG, Nr. 3/1971, S. 339.
81 STATISTISCHES JAHRBUCH FÜR DIE BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, Bonn 1961, S. 153; ebenda 1969, S. 132; ebenda 1972, S. 132.
82 MITTEILUNGEN AUS ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG, Nr. 2/1971, S. 336f.
83 Vgl. FRAUEN UND ARBEIT, a.a.O., S. 12; KLASSEN- UND SOZIALSTRUKTUR DER BRD, a.a.O, S. 513.

hervor. (84) Während die Arbeiterinnen fast die Hälfte (44%) aller ungelernten Arbeiter stellten, so betrug ihr Anteil an den angelernten Arbeitern insgesamt nur noch 23,6% und bei den Facharbeitern sogar nur 2,2%. (85)

Noch schärfer stellt sich das im Verhältnis zu den Männern niedrige Qualifikationsniveau bei weiblichen *Angestellten* dar. Der hohe Anteil der weiblichen Lehrlinge an den kaufmännischen Lehrlingen – 1950: 58,1%; 1960: 61,2%; 1965: 60,2%; 1968: 58,3% (86) – erweckt zunächst einen positiven Eindruck. Dieser wird jedoch korrigiert durch den Vergleich des Anteils weiblicher Lehrlinge an qualifizierten technischen Sonderfachkräften und an unqualifizierten kaufmännischen und nichtgewerblichen Anlernlingen. Der Frauenanteil an technischen Sonderkräften betrug 1969: 31,5%; demgegenüber massierten sich die weiblichen Angestellten 1968 bei den kaufmännischen und sonstigen Anlernlingen mit dem äußerst hohen Anteil von 96,4%. (87)

Der Untersuchung Mann/Molle über die Schulausbildung kaufmännischer und Verwaltungsangestellter ist zu entnehmen, daß 1964 die Hälfte der weiblichen kaufmännischen und Verwaltungsangestellten (49,9) keine oder eine fremde Lehrausbildung hatten. (88) Der erhebliche Anteil „branchenfremd" Ausgebildeter ist ein Ausdruck dessen, daß ihre Arbeitsverausgabung gegen den Inhalt ihrer Arbeit gleichgültig ist. Die unspezifische stoffliche Beschaffenheit dieser Tätigkeiten entspricht dem Wert eines einfachen durchschnittlichen Arbeitsvermögens. Daher weist ihre Arbeitskraft eine große Variabilität auf und kann vergleichsweise leicht von einem Produktionszweig in den andern überwechseln, was bedeutet, daß sie leicht ersetzbar ist.

Die Kombination von geringem Qualifikationsniveau der Frauen, niedrigem Lohn- und Gehaltsniveau und inferiorer Stellung in der gesellschaftlichen Organisation der Arbeit spiegelt sich auch in der Leistungsgruppenstatistik für Angestellte wider. 1969 befanden sich über die Hälfte der weiblichen Angestellten in der Lohngruppe IV, die charakterisiert ist durch: einfache Tätigkeit, keine Entscheidungsbefugnisse, abgeschlossene Berufsausbildung. Auf der untersten Qualifikationsstufe, Lohngruppe V (ungelernte Tätigkeit) stehen den 10% der weiblichen Angestellten nur 2% der männlichen gegenüber. Der Schwerpunkt in der Einstufung der männlichen Angestellten liegt auf Lohngruppe III (selbständige Arbeit nach allgemeinen Anweisungen).

84 KLASSEN- UND SOZIALSTRUKTUR DER BRD, a.a.O., S. 515.
85 Vgl. ebenda S. 187, Tabelle 3.0/15: Industriearbeiter (einschl. Bauindustrie und -handwerk) nach Leistungsgruppen (in v.H.).
86 ARBEITS- UND SOZIALSTATISTISCHE MITTEILUNGEN, Jg. 1955, S. 428; STATISTISCHES JAHRBUCH DER BRD, Jg. 1962, S. 153; Jg. 1967, S. 153; Jg. 1970, S. 129.
87 STATISTISCHES JAHRBUCH DER BRD, S. 13; ARBEITS- UND SOZIALSTATISTISCHE MITTEILUNGEN, Jg. 1962, Beilage und Jg. 1970, Beilage.
88 Mann/Molle: DER FUNKTIONSWANDEL KAUFMÄNNISCHER ANGESTELLTER DES BÜRO- UND VERWALTUNGSBEREICHS IN BERUFSPOLITISCHER SICHT. Köln/Opladen 1964, S. 32.

SOPO 16 Ansätze zur Analyse und Veränderung der Situation der Frau in der BRD

17 Zur Frage: Gleichberechtigung oder Emanzipation ?

Tabelle 3

Die Qualifikationsstruktur der Angestellten in ausgewählten Wirtschaftszweigen und Jahren nach Funktionsgruppen und Geschlecht (in v.H.).

kaufmännische Angestellte

LG	Männer				Frauen			
I	3,7	4,6	4,7	6,0	0,2	0,2	0,2	1,0
II	15,6	19,6	20,5	22,0	2,6	2,8	2,9	4,0
III	37,4	45,0	46,9	49,0	18,2	22,1	23,6	30,0
I-III Summe	56,7	69,2	72,1	77,0	21,0	25,1	26,7	35,0
IV	37,3	26,8	24,0	20,0	61,4	59,7	59,2	55,0
V	6,0	4,0	3,9	3,0	17,6	15,2	14,1	10,0
Jahre	1951	1957	1962	1966	1951	1957	1962	1966

technische Angestellte

LG	Männer				Frauen			
I	6,0	4,9	4,9	5,0	0,6	0,5	0,4	1,0
II	25,1	28,7	31,6	29,0	9,3	5,3	4,6	5,0
III	39,2	47,6	46,5	51,0	23,8	26,9	28,6	34,0
I-III Summe	70,3	81,2	83,0	85,0	33,7	23,7	33,6	40,0
IV	26,5	17,2	15,7	14,0	52,6	53,2	54,2	52,0
V	3,2	1,6	1,3	1,0	13,7	14,1	12,2	8,0
Jahre	1951	1957	1962	1966	1951	1957	1962	1966

Quelle: Gewerkschaftliche Monatshefte, Köln 11/1972, S. 702.

Wird bei der Qualifikation nach kaufmännischen und technischen Angestellten differenziert, so zeigen sich beträchtliche Unterschiede.Im kaufmännischen Bereich ist das Verhältnis der männlichen Angestellten bei den oberen Leistungsgruppen I bis III (Sachbearbeiter und höher) mit 77% zu 35% für die weiblichen Angestellten eindeutig gewichtet. Gravierend ist auch die Diskrepanz von 85% zu 40% in den oberen Leistungsgruppen des technischen Bereichs. Während die Entwicklung von 1951 bis 1966 für den kaufmännischen Bereich zeigt, daß die Zunahme des Anteils an Lohngruppe I bis III bei Männern

und Frauen etwa gleich verlief, wuchs dagegen im technischen Bereich die Anzahl der qualifizierten Männer ungefähr doppelt so schnell wie die der Frauen. Die Zahl der technischen weiblichen Angestellten in Lohngruppe II war als einzige der oberen drei Lohngruppen rückläufig. Auch hier ist die generelle Unterrepräsentation der Frauen in oberen Lohngruppen auffällig. Mehr als die Hälfte der weiblichen Angestellten sind in den unteren Lohngruppen, dagegen mehr als 2/3 der Männer in den oberen dreien.

Wenn sich bei weiblichen Angestellten die allgemeine Erhöhung des Leistungsgruppenniveaus auch wiederfindet, so ist das bei den Arbeiterinnen nicht der Fall. (89)

Vergleicht man Leistungsgruppen und Alter bei Arbeiterinnen, so nimmt hier die Qualifizierung mit zunehmendem Alter ab. Relevant wird hier der Unterschied zwischen der älteren und der jüngeren Generation: 1966 waren 7,4% der unter 30jährigen Arbeiterinnen in der Leistungsgruppe I; 53,4% waren in der Leistungsgruppe II und 39,2% in Leistungsgruppe III eingestuft, demgegenüber bei den über 55jährigen in LG I: 5,3%; LG II: 41,5% und in der LG III: 53,3%. (90) Im Unterschied zu den Arbeiterinnen ist bei weiblichen Angestellten ein Anwachsen der Qualifikation mit zunehmendem Alter gegeben. Doch die Möglichkeiten, der jeweilige Spielraum, gestalten sich für Frauen und Männer verschieden. (91) Zudem wirkt sich eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit der Frau dahingehend aus, daß sie beim Wiedereintritt in den Beruf auf Arbeitsplätzen mit niederen Qualifikationsanforderungen beginnen müssen.

Aufstiegs- und Weiterqualifikationsmöglichkeiten lohnabhängiger Frauen

Die in dem Bericht der Bundesregierung zur Situation der Frauen (1966) gegebene Scheinbegründung für die kaum vorhandene Aufstiegsmobilität der Frauen wurde von der IG Metall zu Recht kritisiert, denn sie versuchte, die geringen Aufstiegschancen der Frauen durch ihre kurze Verweildauer im Beruf zu erklären. So wird die Tatsache verschleiert, daß in der BRD Frauen in mittleren und höheren Positionen selbst in „typisch weiblichen" Berufen, die ihnen traditionell offenstehen, nicht die gleichen Chancen haben. (92) Eine Bestätigung dieser Interpretation liefert eine Broschüre des DGB: „eine Aussage über die Häufigkeit der Unterbrechung der Berufstätigkeit muß eine Ergänzung erfahren hinsichtlich der Dauer dieser Unterbrechungen. Hier zeigt sich nun, daß nur ein relativ kleiner Teil der Arbeitnehmerinnen längere Zeit ausgesetzt hat. Gut jede achte (13 %) ist dem Arbeitsplatz bei einer einmaligen Unterbrechung länger als 3 Jahre ferngeblieben; gut jede siebte erwerbstätige Frau (15 %) bis zu 3 Jahren." (93) Häufig sind die Vorbehalte gegen Öffnung der Aufstiegsmöglichkeiten aus der patriarchalischen Auffassung gewonnen, Frauen seien in erster Linie für Ehe und Familie da. (94) Auch der Mutterschaftsurlaub dient in diesem Zusammenhang als Kritikpunkt. In der BRD ergab eine Untersuchung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung über den Krankenstand der Frauen zwischen 1950 und 1964 sogar: „die durchschnittliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit nach dem Ergebnis

89 KLASSEN- UND SOZIALSTRUKTUR, a.a.O., S. 515.
90 Fachserie 11, PREISE, LÖHNE, WIRTSCHAFTSRECHNUNGEN, Reihe 17: Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen, I: Gewerbliche Wirtschaft und Dienstleistungsbereich, Arbeitgeberverdienst 1966, Stuttgart/Mainz 1970, S. 19.
91 Ilse Alex zitiert in: GEWERKSCHAFTLICHE MONATSHEFTE, a.a.O., S. 717.
92 „Stellungnahme zum ‚Bericht der Bundesregierung über die Situation der Frauen in Beruf, Familie und Gesellschaft' ", IG METALL, S. 22.
93 FRAUEN UND ARBEIT, a.a.O., S. 10.
94 Rolf Wagner, Otto Kröner, Heinz Neubert: DIE FRAU IM BERUFSLEBEN, in: Jutta Menschik: a.a.O., S. 116.

der Versicherungsstatistik einer repräsentativen Pflichtuntersuchung betrug 1962 bei den weiblichen Mitgliedern (ohne Rentner) 23,1 Tage gegenüber 21,4 Tagen bei den männlichen Mitgliedern. Die Differenz zuungunsten der Frauen betrug also 1,7 Tage und im Jahre 1963 nur 0,3 Tage." (95) Die Unterschiede sind minimal, sie „sprechen nicht für eine größere Morbidität der Frauen, zumal im Durchschnitt der Arbeitsunfähigkeitstage auch die Arbeitsunfähigkeitstage infolge von Schwangerschaft und Geburten enthalten sind." (96) Richtig ist die Feststellung, daß die Arbeitsunterbrechungen bei verheirateten Frauen und Mütter häufiger sind als bei kinderlosen Frauen, Witwen und geschiedenen, und daß die meisten ledigen eine ebenso lange berufliche Karriere wie Männer haben. So wird die Kürze der beruflichen Tätigkeit der Frauen zum Vorwand, um die ihnen aufgezwungenen, äußerst begrenzten Ausbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten zu legitimieren.

Im allgemeinen verbindet sich aufgrund der Diskontinuität der Erwerbstätigkeit der Frauen das zunehmende Alter mit einer Dequalifizierung. Einer beruflichen Weiterqualifizierung oder Maßnahmen zur Verhinderung von Dequalifizierung stehen vielschichtige Schwierigkeiten entgegen, wobei sich objektive Hemmnisse mit subjektiven Barrieren verknüpfen. Auf dem Hintergrund der oben angeführten geringen Qualifizierungsmöglichkeiten wird verständlich, wenn das Ergebnis einer Untersuchung des Arbeitsministeriums lautet: „nur jede zehnte berufstätige Ehefrau zwischen 30 und 59 hofft noch darauf, aufwärts zu gehen. Während sich jeder dritte Mann dieser Altersgruppe eines Aufstiegs sicher glaubt, meinen 85 % der Frauen, es werde sich nicht mehr viel ändern" besonders deshalb, weil „die größten Feinde der Frau in der Industrie die Männer sind". (97) „Vom Bundesministerium veranlaßte demoskopische Untersuchungen belegen diese Sozialtristess: (...) nur die Hälfte aller alleinstehenden Arbeiterinnen (52 %) glaubt, daß ihr beruflicher Erfolg in erster Linie von ihrem Können und ihrer Tüchtigkeit abhängt; fast jede dritte alleinstehende Arbeitnehmerin (28 %) hat bereits die Erfahrung beruflicher Zurücksetzung hinter dem Manne (...) gemacht." (98)

Der Konkurrenzkampf um leitende Positionen führt zu noch drastischerer Begründung der Ablehnung weiblicher Führungskräfte: „Da von den infragestehenden Frauen eines Betriebes im allgemeinen nur die tüchtigsten und fähigsten sich nach oben durchkämpfen, müssen die Vorgesetzten in Betracht ziehen, daß ihnen in diesen Frauen eine scharfe Konkurrenz erwächst. Werden sie dann tatsächlich übertroffen, besteht die Gefahr, daß die anderen Vorgesetzten und Mitarbeiter diese Niederlage als viel schwerwiegender und vielleicht noch schimpflicher betrachten, als wenn sie ihnen ein männlicher Vorgesetzter zugefügt hätte." (99) Diese geschilderte Reaktionsweise entspricht der Behauptung von männlichen Vorgesetzten: „Ihr Gefühl sage ihnen mit Sicherheit, Frauen als Vorgesetzte paßten nicht in unser gesellschaftliches System." (100) Daraus ist zu schließen, daß Frauen ihren Aufstieg nur durch außergewöhnliche Leistung und starke Behauptungskraft erreichen können. Doch auch wenn Zugeständnisse bei diesen „Besonderheiten" gemacht werden, ist ihnen die Teilnahme an Spitzenpositionen verschlossen. Der Aufstieg, der mit einem scharfen Wettbewerb verbunden ist, erfordert von den Frauen eine Identifikation mit den Gepflogenheiten der Betriebs- und Verwaltungshierarchie. Es ist denkbar, daß Frauen es ablehnen, in die Pufferfunktionen zwischen mittlerem Management und Arbeitern oder Angestellten zu kommen; die Unannehmlichkeiten und Konflikte zu übernehmen, die Meister-, Abteilungsleiterpositionen u.a. charakterisieren. Um Barrieren, die dem Aufstieg der Frauen entgegenstehen, zu überwinden, muß sich die weibliche Lohnabhängige überproportional mit den innerbetrieblichen hierarchischen Strukturen identifizieren. Zu der objektiv kaum gegebenen Aufstiegsmöglichkeit gesellen sich die Resultate der mädchenspezifischen Sozialisation:

- mangelndes Selbstvertrauen (d.h. die Angst, von der Persönlichkeit her nicht als Vorgesetzter geeignet zu sein)
- fachliche Unsicherheit (wofür die Ursachen in der durchschnittlich geringern Gesamtausbildung und in den Besonderheiten der betrieblichen Ausbildung liegen; und in der Förderung, wobei Frauen in geringerem Ausmaß für qualifizierte Arbeiten angelernt und mit gehobenen Aufgaben vertraut gemacht werden)
- Ablehnung vermehrter Belastung als Vorgesetzter (von der Befürchtung ausgehend, der Arbeit im Haushalt und der Kindererziehung nicht mehr gewachsen zu sein, da Vorgesetztentätigkeit mit höherer Konzentration, Verantwortung und unregelmäßigen Arbeitszeiten verbunden ist)
- Furcht vor einer möglichen Isolierung durch die Vorgesetztentätigkeit (sie tritt besonders bei Arbeiterinnen hervor, die zur Vorarbeiterin oder Bandarbeiterin ernannt werden sollen und auf die Gruppenzugehörigkeit zu ihren vorherigen Mitarbeiterinnen nicht verzichten wollen)." (101)

Das in der BRD und anderen kapitalistischen Staaten fest verankerte Vorurteil gegenüber der Frau läßt die Frauen entgegen dem quantitativen Anteil, den sie an der Bevölkerung stellen, zu einer Minderheit werden, die die auf sie projizierten Eigenschaften für ihr Selbstbild übernommen hat. Ein Experiment des angelsächsischen Sozialwissenschaftlers Goldberg zeigt, daß die Frauen aus der Situation der Unterdrückung in den kapitalistischen Gesellschaften „Gruppencharakteristiken entwickeln, die denen von Minoritäten und Randexistenzen gleichen". (102) Das meint, daß sie sich gegenseitig unterschätzen, verachten, nachdem sie die ihnen in der Gesellschaft entgegengebrachte Verachtung akzeptiert haben. Ein weiterer Beweis für die z.T. erfolgreiche Beeinflussung ist, daß viele Frauen sich nicht diskriminiert und unterdrückt sehen. Die Übernahme des negativen Bildes hat die Funktion, „der Gefahr einer Zurücksetzung, die aus ihrem Widerstand gegen gängige Klischees erwachsen könnte, zu entgehen." (103)

Ähnliches geht z.B. aus einem Report über weibliche Arbeiter im Spielzeugwarenwerk Schuco in Nürnberg hervor, der in Auftrag gegeben wurde von der Metallzeitschrift „Der Gewerkschafter". Daß die Gleichberechtigung im Bewußtsein der Frauen noch nicht fest verankert ist, zeigt sich:

- denn sie „sind der Auffassung, Männern sei die Montagearbeit von Spielzeugen nicht zumutbar"; „von dem Lohn der Frau kann ein Mann doch keine Familie unterhalten."
- Frauen über qualifiziertere und verantwortungsvollere Tätigkeiten: „sie (die Männer) können die Arbeit besser einteilen und sie überwachen."
- Frauen über sich und leitende Positionen: „Frauen hören nicht auf Frauen".

„Merkwürdigerweise hat Schuco einen weiblichen Betriebsratsvorsitzenden, doch der weiß: ‚ich habe mehr Männerstimmen als solche von Frauen erhalten. Frauen wählen keine Frauen.' " (104)

95 Ebenda.
96 Ebenda.
97 Vgl. DER SPIEGEL, a.a.O., S. 46.
98 DER SPIEGEL, a.a.O., S. 38.
99 Horst Laube: FRAUEN ALS VORGESETZTE, Förderung der Frauenarbeit (RKW), Bad Harzburg und Frankfurt/M. S. 19.
100 Horst Laube, a.a.O., S. 16.
101 Horst Laube, zitiert nach Jutta Menschik, a.a.O., S. 118.
102 Kate Millett: SEXUS UND HERRSCHAFT, S. 69.
103 W. Nitsch, zitiert nach MARBURGER BLÄTTER, a.a.O., S. 21.
104 BERLINER EXTRA-DIENST, Westberlin Nr. 63/VI vom 9.8.1972, S. 4f.

In einer vom DGB initiierten Befragung von „Arbeitnehmerinnen" ist ein Zeichen ihres Interesses am beruflichen Weiterkommen, daß sie diejenigen Frauen bewundern, die in Politik und Wirtschaft Karriere machen. So sprechen sich 62 % der Arbeiterinnen und 65 % der Angestellten oder Beamtinnen aus. Auf die Frage, ob Frauen zu bedauern seien, die führende Positionen im öffentlichen Leben innehaben, lautet die Antwort bei 69 % der Befragten: Nein. Die Meinung, daß berufliche Karriere der Frau ein Verzicht auf Kinder nicht impliziert, vertreten 47 % der Frauen, gegenteiliger Auffassung sind 30 %. (105)

Obwohl auch schon 1968 das Infas-Institut ermittelte, daß 45 % aller erwerbstätigen Frauen zu einer Weiterbildung bereit wären, (106) ist die Beteiligung von Frauen an solchen Ausbildungsmöglichkeiten auffallend gering. Die Möglichkeit der Weiterqualifikation von Erwachsenen wird allgemein wenig wahrgenommen. Im Mai 1969 nahmen 8.312 Frauen an beruflichen Förderungsmaßnahmen in der BRD teil; das geht aus den Angaben der „Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit" hervor. (107) Gemessen an der Gesamtzahl erwerbstätiger Frauen waren das 0,1 %; ein sehr geringer Prozentsatz mit 0,2 ist auch bei den männlichen Erwerbstätigen zu finden. Der Anteil der Frauen, die Fortbildungsmöglichkeiten wahrnehmen, belief sich 1969 auf lediglich 16,9 %. In dem Zeitraum bis Juni 1972 hat sich die absolute Zahl der sich weiterqualifizierenden Frauen zwar verdreifacht, doch blieb der prozentuale Anteil mit 16,4 % etwa gleich. Die positive Einschätzung der beruflichen Weiterqualifizierung wird insofern eingeschränkt, als sich auch hier eine Fixierung auf Ausbildungszweige der traditionellen Berufe findet. 1972 bereiteten sich immer noch „42 Prozent auf Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe vor, und zwar in der Hauptsache (84 %) auf Bürofach- und Bürohilfskräfte und weniger auf qualifiziertere Bürotätigkeiten wie z.B. Buchhalter oder Datenverarbeitungsfachleute." (108) Schon 1969 hatten sich 47 Prozent dieser Frauen auf Verwaltungs- und Büroberufe konzentriert und 17 Prozent wählten den Beruf eines Textilherstellers und -verarbeiters sowie der Handschuhmacher. In den technischen Berufen waren sich weiterqualifizierende Frauen nur zu 2 Prozent vertreten. Dem standen 32 % der männlichen Teilnehmer in eben diesen technischen Berufen gegenüber, die außerdem mit 23 Prozent sich für Metallberufe entschieden und nur mit 13 Prozent für die Ausbildung in Verwaltungs- und Büroberufen. Wenn man die durchschnittliche Dauer der Fortbildungskurse von 1969 und 1972 miteinander vergleicht, ergibt sich eine Tendenz zu kurzfristigen Kursen. Lediglich 0,9 % der weiblichen Teilnehmer entschieden sich für Maßnahmen mit einer Dauer von 30 Monaten und darüber. (109) Dieser Zustand kann durch isolierte gesetzgeberische Maßnahmen wie das Bundesausbildungsförderungsgesetz und das Arbeitsförderungsgesetz nicht verändert werden. Dennoch ist die Unterstützung der Berufsausbildung durch öffentliche, staatliche Hilfe zu begrüßen:

- so kann eine früher abgebrochene Ausbildung zu Ende geführt werden, was bedeutsam ist, weil etwa jede dritte Lohn- und Gehaltsabhängige eine Ausbildung ohne Abschluß hat.

105 Vgl. FRAUEN UND ARBEIT, a.a.O., S. 4f.
106 Vgl. „Protokoll der 6. Bundesfrauenkonferenz des Deutschen Gewerkschaftsbundes", Düsseldorf, zitiert in: H. Deppe-Wolfinger/J.v. Freyberg: „Materialien zur sozialen Lage der Frauen in BRD und DDR" in: BRD-DDR VERGLEICH DER GESELLSCHAFTSSYSTEME, Köln 1971, S. 325.
107 Ursel Schmitz: ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR LOHNABHÄNGIGER FRAUEN IN DER BRD VON 1950 BIS 1970, unveröffentl. Magisterarbeit, Marburg 1973, S. 53.
108 Ebenda S. 54.
109 Ebenda S. 53f.

- so sind Eingliederung und Wiedereingliederung in den Beruf möglich, auch wenn der Ehemann nicht bereit ist, die Kosten mitzutragen. Doch müssen solche gesetzlichen Regelungen Papier bleiben, da in der BRD immer noch staatliche Sozialeinrichtungen wie etwa Kinderkrippen, -gärten und Ganztagsschulen fehlen und so die Realisierungschance von Weiterqualifizierungsmaßnahmen für Frauen äußerst begrenzt ist. Diese rein rechtlich vorhandenen Möglichkeiten werden denn auch von Frauen viel seltener wahrgenommen als von Männern. Die finanzielle Förderung von Umschulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten haben das Bildungsprivileg nur geringfügig durchbrochen. Bei einem Höchstsatz von 420,– DM nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz ist es nicht verwunderlich, daß bei langfristigen Bildungsmaßnahmen junge, männliche, ledige Teilnehmer aus mittlerer und gehobener Angestellten- und Beamtenschicht überrepräsentiert, gering qualifizierte untere Angestellte (Frauen) jedoch besonders unterrepräsentiert sind. (110) So ist die Lebensperspektive der überwiegenden Mehrheit der arbeitenden Frauen in der BRD in diskriminierender und inferiorer Stellung frühzeitig vorgezeichnet und auch für spätere Lebensjahre sanktioniert.

III. Gesellschaftspolitisches Engagement der Frauen in der BRD

Für alle kapitalistischen Staaten ist eine geringe Teilnahme der Frauen am politischen Leben charakteristisch. So sind sie auch in der BRD, wo sie die Hälfte der Wahlberechtigten stellen, in den Parlamenten völlig unterrepräsentiert. Noch geringer als im Reichstag der Weimarer Republik ist ihre Vertretung im Bundestag der BRD, seit 1965 mit noch weiter sinkender Tendenz. Von den Abgeordneten waren 1957: 9,2 % und 1965 nur noch 6,5 % Frauen. Der weibliche Anteil an den Abgeordneten im Bundestag und in den Länderparlamenten beträgt gegenwärtig 6 bis 7 Prozent, nur 5,4 % in den Stadtparlamenten, und schrumpft in den Gemeindeparlamenten auf lediglich 1 %. (111) Es gibt kaum Untersuchungen in der BRD, die als zentrale Thematik das politische Bewußtsein der Frauen behandeln. Solche, die sich mit dem politischen Verhalten der Frauen befassen, sind nicht zahlreich. sind häufig beschränkt auf das Wahlverhalten der Frauen, und fassen Frauen herausgelöst aus Klassen- und Schichtzugehörigkeit als homogene Gruppe nach dem Merkmal des Geschlechts zusammen. In der Regel wird bei solchen Untersuchungen nicht über eine phänomenale Ebene hinausgegangen, häufig werden Ergebnisse festgemacht wie: relativ geringe Wahlbeteiligung, Bevorzugung konservativer Parteien, stärkere Rolle der kirchlich bebundenen Parteien. Durch die Begrenztheit der positivistischen Herangehensweise bieten sich scheinbar beliebige Erklärungsmomente an (112), die kaum Perspektiven von Veränderbarkeit enthalten.

110 SOZIALPOLITISCHE UMSCHAU vom 29.10.1971, zitiert nach: MARXISTISCHE BLÄTTER 6/1973, S. 57.
111 Vgl. DEUTSCHER BUNDESTAG, Drucksache V/909, a.a.O., S. 319 f.; sowie M. Fülles: FRAUEN IN PARTEI UND PARLAMENT, Köln 1969, S. 70; in: IPW-BERICHTE 4/73, S. 60.
112 Vgl. Gabriele Bremme: DIE POLITISCHE ROLLE DER FRAU IN DEUTSCHLAND, Göttingen 1956. Sie bezieht nur verschiedene Erscheinungsformen aufeinander, wie z.B. diejenigen, daß weibliche Wahlberechtigte stärker reagieren bei genereller Zu- oder Abnahme der allgemeinen Wahlbeteiligung. Diese Art der Verknüpfung von Phänomenen ist von M. Heinz treffend als Ersatz jeglicher Erklärung interpretiert worden.

Über den Zusammenhang von beruflicher „Stellung" und Einstellung zu Parteien gibt eine Erhebung des Instituts für angewandte Sozialwissenschaften (Bonn-Bad Godesberg) vom März/April 1968 (Grundlage für die Beratung des Programms des Deutschen Gewerkschaftsbundes für „Arbeitnehmerinnen") Auskunft: „Beamte begünstigen mehr als drei Mal so häufig die CDU (52 %) wie die SPD (15 %). Auch Angestellte präferieren häufiger die CDU (40 %) als die SPD (33 %). Bei den Arbeiterinnen steht wieder die SPD vorn. Der deutliche Vorsprung, den die SPD bei den Facharbeiterinnen vor der CDU hat (41 % zu 34 %) schrumpft aber wieder bei den An- und Ungelernten zusammen (42 % zu 38 %)." (113) Von der Gruppe der qualifizierten Lohn- und Gehaltsabhängigen sind es demnach Facharbeiterinnen, die sich am ehesten vom zuvor charakterisierten Bild des Frauenwahlverhaltens, d.h. von der konservativen und sogenannten religiös gebundenen Partei, der CDU, zu lösen imstande sind. Angesichts ihres zahlenmäßig geringen Anteils von knapp 10 % an den weiblichen Arbeitern und Angestellten kommte ihre politische Entscheidung nur geringfügig zum Tragen. Positiv sprechen sich für eine Übernahme politischer Verantwortung aus: (114)

Beamte	37 %	Abiturienten	45 %
Angestellte	21 %	Mittel- und Fachschüler	27 %
Facharbeiterinnen	13 %	Volksschüler mit Lehre	15 %
An- und Ungelernte	7 %	Volksschüler	6 %

Der höhere Qualifikationsgrad steigert die Bereitschaft der weiblichen Lohn- und Gehaltsabhängigen zu gesellschaftspolitischem Engagement. Daß zwischen gewerkschaftlichen und politischen Einsichten und der Wahrnehmung der eigenen Interessen ein Zusammenhang besteht, zeigen folgende Ergebnisse: „Beitrittsbereite (25 %) und Mitglieder (23 %) erklären sich etwas häufiger bereit, die Kandidatur für ein lokales politisches Amt zu übernehmen als gewerkschaftlich nicht Gebundene (13 %)." (115)

Der immer stärker zu Tage tretende Widerspruch zwischen formaler Gleichberechtigung und tatsächlicher Diskriminierung schafft Konfliktpotential. Auch die Industrie- und Wirtschaftsverbände propagieren ein die Berufstätigkeit der Frauen bejahendes Leitbild angesichts zunehmender Erwerbsarbeit der Frauen. Nicht nur aus ökonomischen Gründen gilt es deshalb, den Frauen in diesem System Beachtung zu schenken, sondern hinsichtlich der Notwendigkeit ihrer politischen und ideologischen Lenkung. Erkennbar ist das Bemühen, durch Integration der „Gefahr" zu begegnen, daß sie aufmerksamer und kritischer ihren eigenen Problemen gegenüber werden. Das offenbart sich z.B. in der Diskussion um Frauenleitbilder in Lesebüchern. Die Autoren Silbermann/Krüger lassen ihre Intention, auf ein Leitbild zu drängen, das wirklichkeitsnäher, „pluralistischer", „progressiv-dynamischer" ist, deutlich werden: „Wer mit offenen Augen die Gänge unserer Universitäten durchschreitet oder politische Gespräche junger Leute beobachtet, wer auf dem Bildschirm Schüler- und Studentendemonstrationen betrachtet, dürfte schon längst erkannt haben, wie viele junge Mädchen, Studentinnen und Frauen als Wortführer für und gegen diese oder jene strukturellen Veränderungen in unserer Gesellschaft auftreten. Ihre Leitbilder sind sicherlich nicht denjenigen Texten entsprungen, die man ihnen auf der Schule als Lern-Lektüre vorgelegt hat. Wohl aber mögen es diese Texte gewesen sein, die bei ihnen später – bewußt oder unbewußt – Reaktionen hervorgerufen haben, die sich nunmehr zum anderen Extrem hin verdichten." (116) Die Funktion des neuen Leitbildes ist es, daß

113 FRAUEN UND ARBEIT, a.a.O. 11/1969, S. 23.
114 Ebenda S. 21.
115 Ebenda.
116 Alphons Silbermann/Udo Michael Krüber: ABSEITS DER WIRKLICHKEIT. Das Frauenbild in deutschen Lesebüchern, Köln 1971, S. 37.

einmal die Frauen bereitwillig die Doppel- bzw. Dreifachbelastung: Beruf, Kindererziehung und Haushalt auf sich nehmen. Zum anderen muß die Frau ihr Unvermögen, der eben genannten Norm zu genügen, als ein Versagen gegen sich selbst richten. Dieser Mechanismus, sich die „Schuld" an der Diskriminierung zu geben, findet sich massenhaft verbreitet. Dem entspricht eine Äußerung von Bundeskanzler Brandt: „Ich will gewiß nicht die Verantwortung verschieben für das Mißverhältnis zwischen Grundgesetz und Wirklichkeit. Sicher ist jedoch, daß es auch von der Einstellung der Mehrheit der Frauen abhängt, ob die Kluft zwischen dem Verfassungsgebot und den tatsächlichen Gegebenheiten rasch genug überwunden werden kann." (117) Solche und ähnliche Darstellungen des neuen Leitbildes suggerieren Bedingungszusammenhänge, in denen die tatsächlichen Beziehungen gerade auf den Kopf gestellt sind; fälschlicherweise erscheinen die (überbetonten) subjektiven Einstellungsmuster als die Diskriminierung der Frau verursachende Faktoren. (118) Der Effekt: „die realen ökonomischen und gesellschaftspolitischen Gründe für die fehlende Gleichberechtigung werden verschleiert und die Systemverantwortung abgeschoben in die Kompetenz der einzelnen Frau." (119) Diese, den Widersprüchen der Erscheinungsweise aufsitzende Betrachtung führt dazu, die Form der Doppelbelastung der berufstätigen Frau unmittelbar als zentrales Hindernis ihrer geringen politischen Interessiertheit anzusehen. Bei Helge Pross erscheint dieser Zusammenhang als „Entfremdung der Frau": „So wenig wie die Hausarbeit verlangen die meisten sogenannten typischen Frauenarbeiten in Büro und Fabrik die Qualitäten, die die Qualitäten mündiger Staatsbürger sind. Diese typischen Frauenarbeiten verlangen kaum eigene Initiative, kaum ein unabhängiges Denken und nicht die Fähigkeit zu sachlicher Kritik. Das bedeutet, daß diese Arbeiten oder die Mehrheit dieser Arbeiten ebenso wie die Hausarbeit nicht eine Erziehung zur Mündigkeit vermittelt, sondern ein Training zur Anpassung und Bescheidung." (120) Spätestens an dieser Stelle, die mittelbar die Erwartung ausdrückt, daß im kapitalistischen Betrieb von der Struktur des Arbeitsplatzes her eine Erziehung zur Mündigkeit möglich sein könnte, wird die Unkenntnis kapitalistischer Formbestimmtheit der Produktionsweise evident. In der Untersuchung von M. Heinz werden viele Komponenten des politischen Bewußtseins der Frauen in der BRD benannt, sie geht manchen Verästelungen und Verknüpfungsmöglichkeiten nach, doch das wichtigste: die Entwicklung der Arbeiterbewegung in der BRD, wird mit keinem Wort erwähnt.

117 „Ansprache des Bundeskanzlers auf dem Frauenkongreß des DGB in Kassel am 11. Juni 1971", zitiert in: M. Konze (Hrsg.): FÜR DIE BEFREIUNG DER FRAU, a.a.O., S. 136.
118 Im Ansatz gleichgelagert ist die Untersuchung von M. Heinz ÜBER DAS POLITISCHE BEWUSSTSEIN VON FRAUEN IN DER BRD, die in ihrem Bemühen, Erklärungszusammenhänge aufzuzeigen und „die Fremdheit zwischen der Masse der Frauen und den demokratischen politischen Institutionen" nicht nur als „ein Überbleibsel aus schlechter Vergangenheit" zu interpretieren bereit ist, sondern als „ein Strukturproblem der bestehenden Gesellschaft" (H. Pross: Geleitwort in M. Heinz: a.a.O., S. 5) damit über die Begrenztheit anderer Untersuchungen zu diesem Thema hinausweist. Offenbar geprägt durch Horkheimer und andere Vertreter der Frankfurter Schule ist es ihr jedoch nicht möglich, diesen Ansatz durchzuhalten, vielmehr begnügt sie sich mit Hinweisen auf negative Auswirkungen der Sozialisation in Familie und anderen Sozialisationsinstanzen. Daß dieser theoretische Mangel weitere Fehlerquellen in sich birgt, ja indirekt (wenn auch nur andeutungsweise) feministischer Argumentation Vorschub leistet, zeigen ihre Ausführungen zu den geringen beruflichen Aufstiegschancen, die sie als „nicht zuletzt aus der männlichen Prägung der Außenwelt" (M. Heinz, a.a.O., S. 90) resultierend beurteilt.
119 M. Konze: FÜR DIE BEFREIUNG DER FRAU, a.a.O., S. 137.
120 M. Heinz: ÜBER DAS POLITISCHE BEWUSSTSEIN... a.a.O., S. 90.

Ohne hier im einzelnen die kompliziert und vielfältig gebrochene Geschichte der organisierten Arbeiterbewegung in der BRD nachzeichnen zu können, gilt uns doch als gesichert, daß sie den Bedingungsrahmen für den lange Zeit geringen Grad der Bereitschaft der lohnabhängigen Frauen abgibt, entsprechend ihrer objektiven Klassenlage an dem organisierten politischen und gewerkschaftlichen Kampf teilzunehmen. Die besonders für Frauen erschwerenden Bedingungen bei der Wahrnehmung ihrer Interessen in Formen kollektiven Handelns sind des öfteren angesprochen worden:

- doppelte Ausbeutung am Arbeitsplatz und in der Familie,
- Ausübung gering qualifizierter Berufstätigkeit, mehrheitlich in Sackgassenberufen als einer scheinbar nur kurzfristigen Arbeit,
- die retardierende Kraft der vorherrschenden Ideologie, die ein Rollenbild, in dem „Passivität, Unsachlichkeit, Emotionalität, Mangel an Abstraktionsfähigkeit und technischer Begabung" sowie „fehlender politischer Verstand" (121) als vorherrschende Eigenschaften ausgegeben werden.

Im Zusammenhang mit dem Jahr der Arbeitnehmerin versuchte der DGB durch Befragungen, Aktionen etc. die Mitgliederwerbung unter den arbeitenden Frauen zu intensivieren. Bei den Arbeiterinnen rangieren im Organisationsgrad Facharbeiterinnen vor An- und Ungelernten,(122) dann sind diejenigen, die länger als 20 Jahre erwerbstätig sind und die in Großbetrieben Beschäftigten überdurchschnittlich repräsentiert. Die Aufschlüsselung einzelner für die Höhe des Organisationsgrades relevanter Faktoren fördert folgendes zutage:

- Familienstand
  „Von der Gruppe der nichtorganisierten Arbeitnehmerinnen, bei der ein Angehöriger Mitglied ist, sind vier von fünf Frauen (81 %) verheiratet. Es ist zu vermuten, daß es sich bei dem weitaus größten Teil dieser Angehörigen, die Mitglieder sind, um Ehemänner handelt, und daher eine Mitgliedschaft der Ehefrau nicht für notwendig erachtet wird." (123)
- Einfluß der Betriebsgröße
  „In Kleinbetrieben (1-10 Beschäftigte) arbeitet ein gutes Fünftel aller Arbeitnehmerinnen (22 %) und jedes zehnte Gewerkschaftsmitglied (11 %).
  In Mittelbetrieben (11-100 Beschäftigte) arbeiten 30 Prozent aller Arbeitnehmerinnen und 23 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder.
  In größeren Betrieben (101 bis 500 Beschäftigte) ist der prozentuale Anteil der Beschäftigten und der Mitglieder fast gleich (18 Prozent).
  In den Großbetrieben (über 500 Beschäftigte) hat jede vierte abhängig Beschäftigte ihren Arbeitsplatz (24 Prozent); der prozentuale Anteil bei den Gewerkschaftsmitgliedern beträgt 42 Prozent." (124)
- zeitliche Dauer der Erwerbstätigkeit
  „Gewerkschaftsmitglieder stehen relativ häufig langer im Erwerbsleben als gewerkschaftlich nicht Gebundene. Während der Anteil derjenigen, die länger als zehn Jahre erwerbstätig sind, bei den Mitgliedern 69 Prozent erreicht, beträgt der entsprechende Anteil bei den nicht gewerkschaftlich Gebundenen nur 53 Prozent." (125)

121 Vgl. H. Pross: ÜBER DIE BILDUNGSCHANCEN..., a.a.O., S. 40.
122 Vgl. „Frau – Gesellschaft – Gewerkschaft", S. 24f. in: FRAUEN UND ARBEIT, a.a.O. 11/1969, zitiert in: G. Brandt u.a.: ZUR FRAUENFRAGE IM KAPITALISMUS, a.a.O., S. 154.
123 FRAUEN UND ARBEIT, 11/96, S. 2.
124 Ebenda S. 3.
125 Ebenda S. 10.

- die Altersstruktur der weiblichen Mitglieder
  „ 18 - 24 Jahre: Jede siebte Frau (15 Prozent)
  „ 25 - 34 Jahre: Jede vierte Frau (28 Prozent)
  35 - 49 Jahre: Zwei Fünftel der Mitglieder (38 Prozent)
  50 Jahre und älter: Jede fünfte Frau (19 Prozent)
  Unterrepräsentiert sind demnach in starkem Ausmaß die 18-24Jährigen, die obwohl nur zu 15 % organisiert, bei den zum Beitritt Bereiten fast ein Drittel (31 Prozent) ausmachen." (126)

Daß für die gewerkschaftliche Arbeit ein nicht genügend genutztes Feld wichtiger Aufgaben bei den weiblichen Erwerbstätigen liegt, geht auch aus der gewerkschaftlichen Schulungs- und Bildungsarbeit hervor. So lag der Anteil der Frauen unter den Teilnehmern an den dreiwöchigen grundlagenbildenden Lehrgängen 1964 bei nur 6 %. 1967 war ihre Beteiligung an diesen Lehrgängen auf 5 %, d.h. 570 Frauen herabgesunken. Auch in den folgenden Jahren hat sich der Prozentsatz der Teilnehmerinnen an den Seminaren gewerkschaftlicher Bildungsarbeit nicht wesentlich verbessert. Als Beispiel gelte eine Aufstellung für die IG Metall:

„Teilnehmer an Seminaren der Bildungsstätten der IG Metall: (127)

	insgesamt	davon Kolleginnen
1970	9.009	572 / 6,35 %
1971	10.331	673 / 6,51 %
1972 (1. Halbj.)	6.500	393 / 6,04 %

So spiegeln sich selbst im DGB die gesamtgesellschaftlichen Bildungsbarrieren der weiblichen Lohn- und Gehaltsabhängigen wider. 1957 war die Zahl der im DGB organisierten Frauen mit 1.077.652 auf einem – bislang – höchsten Niveau. Ihre Zahl sank kontinuierlich bis zum Jahr 1967 auf 976.793. In Prozent: der Anteil der Organisierten ging von 1957 mit 17,3 % auf 1965 – 15,7 % zurück. (128) Von dem 1968 sehr tiefen Stand des Organisationsgrades: 972.000 stieg ihre Zahl 1969 – 984.000 bis 1970 auf 1.027.000, d.h. 17 %; sie erreichte erst 1972 mit 18,6 % einen Stand über dem von 1957. (129)

Die genannten Schwierigkeiten für den noch sehr begrenzten Organisationsgrad der Frauen, geben jedoch keineswegs Anlaß, „Resignation der Arbeiterinnen gegenüber der Organisation" für „berechtigt" (130) zu halten; objektiv dienen solche Interpretationen dazu (abgesehen davon, daß der Charakter der Organisation Gewerkschaft z.T. verkannt wird), Bewußtseinsformen aus vorangegangenen Phasen der Klassenkämpfe fortzuschreiben. (131)

Die Praxis der sozialen Kämpfe der vergangenen Jahre dokumentiert eine wachsende Mobilisierung der Arbeiterklasse zur Verteidigung ihrer ökonomischen Interessen und zum

126 Ebenda S. 2.
127 PROTOKOLL DER 8. FRAUENKONFERENZ DER IG METALL, Frankfurt/M. 1973, S. 133.
128 DIE FRAU IM STAAT, IM HAUSHALT UND FAMILIE, Ein Zahlenbericht aus der amtlichen Statistik zitiert nach H. Deppe-Wolfinger/J.v.Freyberg, a.a.O., S. 330f.
129 BERICHT DER BUNDESREGIERUNG ÜBER DIE MASSNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DER SITUATION DER FRAU, Tabelle Nr. 8, S. 112.
130 G. Brandt, u.a.: ZUR FRAUENFRAGE IM KAPITALISMUS, a.a.O., S. 154.
131 Die „Berechtigung der Resignation" erscheint als von den Autoren G. Brandt u.a. zurückgeführt auf Ergebnisse einer Erhebung von 1968 bei der die Mehrheit (72%) der Arbeiterinnen „Desinteresse" an Gewerkschaften äußerten, 40% zutreffende Angaben bezüglich der Aufgabe von Gewerkschaften machten und 7% eine direkte Ablehnung äußerten (vgl. „Frau – Gesellschaft – Gewerkschaft", a.a.O., S. 24f).

Kampf um demokratische Strukturveränderungen der Gesellschaft. Im Zusammenhang damit ist das gesellschaftliche Selbstbewußtsein und die politische Aktivität der lohnabhängigen Frauen gewachsen. Wir fragen zunächst, wie sich die Septemberstreiks von 1969 auf sie auswirkten.

Zunächst ist die mögliche Voreinschätzung, daß Frauen ein die Bewegung hemmender Faktor gewesen sein könnten, zu widerlegen. Im Gegensatz zu den Gruppen der Angestellten oder Meister verhielt sich die zwar geringe Zahl der beteiligten Frauen eindeutig solidarisch. (132) Außerdem – und das ist erstmalig in der Geschichte der BRD – veränderten die Frauen ihre passive Haltung gegenüber der Entlohnung, – ohne daß die Gewerkschaft IG Metall initiativ gewesen wäre, sie war vielmehr, wie durch die Septemberstreiks überhaupt, von der Aktivität der Mitglieder ihrer Organisation selbst überrascht. Die spontanen Arbeitsniederlegungen ließen die Frauen die jahrelang erfahrene Lohndiskriminierung und auch ihr Mißfallen an der ungenügenden Gewerkschaftspolitik artikulieren, wie z.B. folgende Zuschriften zeigen:

... „die Stimmung unter den Frauen im Betrieb ist für die Gewerkschaft nicht gerade günstig. Sie unterhalten sich alle darüber und sagen, daß wir schon über zehn Jahre die Leichtlohngruppen haben, und uns wurde damals gesagt, sie sollten nur eine Übergangslösung sein." Und: „Liebe Gertrud, (133) wir bekommen die Frauen sicherlich nicht zum Streiken, aber das rechtfertigt doch die Gewerkschaft nicht, einen Teil ihrer Mitglieder ganz zu vergessen. Sicher haben wir an den Lohnerhöhungen teilgenommen, aber die Kluft zwischen unserem niedrigen Lohn (Gruppe I und II) zu dem Ecklohn wird doch immer größer.
Es sollten endlich Frauen in Nordrheinwestfalen in der Tarifkommission sein, wenigstens als Gedächtnisstütze, daß die Männer uns bei den Verhandlungen nicht vergessen.
Liebe Gertrud, vielleicht kannst du einiges dazu tun, daß endlich etwas getan wird." Und: „Liebe Gertrud Mahnke! Ich habe die Panoramasendung (134) gesehen über den Frauenlohn. Damit wurde mir richtig aus dem Herzen gesprochen. Nur habe ich mir gedacht: Was tut denn meine Gewerkschaft, daß es mit der Frauenentlohnung besser wird? Auf allen Konferenzen haben wir Anträge auf Verbesserung der Frauenentlohnung gestellt. Ich frage nun: Was geschieht mit diesen Anträgen? Wirft der Vorstand sie in den Papierkorb? Sind wir Frauen als Mitglieder so wenig wert, daß unsere Forderungen im Vorstand sowenig ernst genommen werden? Bitte hilf uns doch und sprich mit Otto Brenner." (135) Positiv hielt Gertrud Mahnke daher auf der VII. Frauenkonferenz der IG Metall fest: „Die spontanen Arbeitsniederlegungen in der Eisen- und Stahlindustrie rüttelten endlich auch die Frauen auf". (136)

Damit wurde zumindest von einem wenn auch kleinen, so doch aktiven Teil der lohnabhängigen Frauen ihre individuelle Erfahrung verallgemeinert und führte zu gewerkschaftlichem Engagement. Für diesen Teil ist die Mauer der stummen Mehrheit der Frauen durchbrochen. Die historische Bedingtheit der Aussagen über das Bewußtsein lohnabhängiger Frauen wie z.B. im Ifas-Report erweist sich: „Wenn auch die Frauen ein tiefes Mißtrauen ihrer Stellung im Wirtschaftsprozeß gegenüber empfinden, so bleibt es doch unartikuliert. Es äußert sich als Berufsmüdigkeit oder Resignation und in den überholten Ansichten darüber, daß normalerweise eine Frau nur für die Familie da zu sein habe. Aber es äußert sich nicht als Aktion gegen Vorurteile, für die eine reale Basis nicht mehr besteht." (137)

Die Frage nach dem Wie der Umwandlung der durch schleichende Unzufriedenheit wieder ins Private konzentrierten Energie in solche, die sich in aktivem gewerkschaftlichen Handeln niederschlägt, ist gewiß auch die nach offensiver Gewerkschaftspolitik für die Interessen der Frauen. Nicht zu übersehen bleibt die Tatsache, daß arbeitende Frauen seit den Septemberstreiks und verstärkt in der Folgezeit ihre jahrelange Lohndiskriminierung nicht mehr passiv erleiden, sondern auch, daß sie ein Mißfallen an diesbezüglich ungenügender Gewerkschaftspolitik artikulieren. Aus Protokollen der DGB-Kongresse und Bundesfrauenkonferenzen der Einzelgewerkschaften ist zu entnehmen, daß sich die Erkenntnis der spezifischen Diskriminierung der Frauen am Arbeitsplatz, in anderen Lebensbereichen und ihre gesamtgesellschaftliche Bedingtheit schon seit geraumer Zeit durchsetzte, doch auf dem halben Weg der verbalen Parteinahme überwiegend stehen blieb. So kann von einem kämpferischen Einsatz für die Frauen durch die Gewerkschaften noch nicht gesprochen werden, sicherlich mitbestimmt durch den geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad. Dennoch: Es ist z.B. kein Fall bekannt geworden, wo die Gewerkschaften die Lohngleichheit der Frau mit dem Mittel der Streikandrohung durchzusetzen versucht hätten.

Bestimmte Teilerfolge in der Zurückdrängung der Lohndiskriminierung wurden z.B. auf der VII. Frauenkonferenz der IG Metall bekannt, wie: Anhebung der unteren Lohngruppen um einige Prozent in wichtigen Tarifgebieten des Metallbereichs, (138) Verbesserung des Lohngruppenschlüssels (139) und die ersatzlose Streichung der Lohngruppen 1 und 2 (140). In der Tarifbewegung 1972/73 wurden – laut Protokoll der VII. Frauenkonferenz der IGM (141) – durch Wegfall der unteren Lohngruppen bzw. Anhebung der Relation zum Ecklohn weitere Schritte auf dem Wege zur Lohngleichheit unternommen.

Seit der Krise 1966/67 verschärften sich die sozialökonomischen Auseinandersetzungen. Neue ökonomische Krisenmerkmale (internationale Währungskrise, Preisanstieg, Stagnationstendenzen, Strukturkrisen) und die partielle Zurückdrängung der schärfsten Formen des Antikommunismus (speziell durch die Friedenspolitik der sozialistischen Staaten) trugen weiter zur Desillusionierung mancher Teile der Arbeiterklasse über den kapitalistischen Charakter des Gesellschaftssystems der BRD bei. Neue Züge des politischen Engagements bestimmten die Kämpfe der Arbeiterschaft insgesamt im Jahre 1972. Festzuhalten sind dabei die häufig mit Arbeitsniederlegungen, Kundgebungen und Demonstrationen verbundenen Willenskundgebungen im April/Mai 1972, die als politisches Votum gegen den Mißtrauensantrag der CDU/CSU und zur Unterstützung der sozialliberalen Koalition gesehen werden müssen. Wenn nicht direkt durch die Teilnahme an diesen Aktionen, so kann doch bei den Frauen ein ähnliches Votum vermutet werden, nicht zuletzt deshalb, weil – wie Wahlanalysen ergaben – besonders das Wahlverhalten der Frauen der sozialdemokratisch geführten Regierung im Winter 1972 zum Erfolg verhalf. (142) Es kann daher

132 Vgl. die Darstellung der Krupp-Widia-Fabrik Essen mit 70% Frauenanteil in der bestreikten Hartmetallabteilung in: DIE SEPTEMBERSTREIKS 69, Frankfurt/M. 1969, S. 104.
133 Gertrud Mahnke, Vorstandsmitglied der IG Metall (zur damaligen Zeit).
134 Eine die Empörung bestärkende Fernsehsendung „Panorama" wurde vom ARD am 8.9.1969 unter dem Titel „Ist Frauenarbeit weniger wert? " ausgestrahlt.
135 PROTOKOLL DER 7. FRAUENKONFERENZ DER IG METALL, Frankfurt/M., S. 166.
136 Ebenda.
137 Zitiert von Anke Fuchs in: PROTOKOLL DER 8. FRAUENKONFERENZ DER IG METALL, Frankfurt/M. 1973, S. 133.
138 Schleswig-Holstein, Bayern, Hessen, Bremen/Bremerhaven.
139 Rheinland-Pfalz, Niedersachsen, Berlin.
140 Tarifgebiet Lippe, Nordrhein-Westfalen.
141 PROTOKOLL DER 8. FRAUENKONFERENZ..., a.a.O., S. 285 f.
142 Ebenda S. 141.

als sicher gelten, daß auch die Frauen viele konkrete Hoffnungen auf merkliche Verbesserungen ihres Einkommens und ihrer sozialen Lage mit der SPD/FDP-Regierung verbanden.

Die durch den Reallohnabbau im wesentlichen motivierten Arbeitskämpfe 1973 bezogen auch Frauen in die gewerkschaftlichen und betrieblichen Aktionen um Lohnerhöhungen und Teuerungszulagen ein. Im nordrhein-westfälischen Tarifgebiet der metallverarbeitenden Industrie wurde durch den Wegfall von Lohngruppe I und der Anhebung von Lohngruppe II ein Schritt vorwärts zur Abschaffung der verschleierten Frauenlohngruppen getan. Neben Forderungen zur Abwendung der negativen Folgen der Inflation, der Beendigung der Lohndiskriminierung wurden als qualitativ neue Forderungen solche zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von den Frauen mit erhoben; und zwar bei vielen betrieblichen Aktionen, herausragend beim „Hella"-Streik in Lippstadt und in Neuss beim Kampf der „Pierburg"-Belegschaft. Wichtig für diese und die Kämpfe insgesamt ist die Einbeziehung gerade von ausländischen Arbeitern und Arbeiterinnen, die sehr aktiv waren und oft auslösend wirkten. Von Bedeutung für die Aktivierbarkeit der Frauen ist auch, daß, wie die Streiks 1973 zeigten, die Bewegung sich durch eine größere Breite auszeichnete und auf Klein- und Mittelbetriebe ausweitete, in denen die Mehrheit der Frauen beschäftigt ist. (143)

Mit der Diversion des einheitlichen Widerstandes durch die herrschende Klasse wächst die Bedeutung des ideologischen Kampfes und der meinungsbildenden Instrumente. Gerade jetzt ist daher eine Umminzung der an kapitalistische Verhältnisse gebundenen Frauenfrage in eine Geschlechterfrage völlig fehl am Platze. Unsere Darstellung zeigt, daß die Diskriminierung der Frau, als eine Quelle des Mehrwerts und des Extraprofits, gesellschaftsspezifisch und nicht physiologisch bedingt ist. Es ist ein Trugschluß, Frauen als eine durch das Merkmal des Geschlechts zusammengehörige separate in sich homogene Klasse anzusehen (so von einigen Feministinnen in Frauengruppen der BRD inhaltlich vertreten). Diese Auffassung führt zu der unsinnigen Konsequenz, daß Frauen – analog zum Befreiungskampf der Arbeiterklasse (die in diesem Prozeß alle Klassenherrschaft überhaupt aufhebt) – qua eigener weiblicher Klasse ihre Unterdrückung durch Aufgabe ihres Geschlechts aufheben könnten, und damit das die Menschheit krönende Ziel erreicht sei. Für eine feministische Argumentation, die sich gegen das Patriarchat als quasi überhistorisches wendet, scheinen im ersten Moment für die inferiore Stellung der Frau bezeichnende Phänomene wie das folgende zu sprechen: „Es sind nämlich vorwiegend Männer, die die Arbeit der Frauen als Prüfer, Zeitnehmer, Einrichter und Meister kontrollieren. Gleich an einem der ersten Tage sah ich (P. Schneider) so einen Zeitnehmer, wie er sich mit seiner Stoppuhr neben einer Frau aufstellte, immer abwechselnd die Hände der Frau mit dem Zeiger auf seiner Uhr vergleichend. Während der Frau der Schweiß über das Gesicht lief und ihre Augentusche und ihr gemaltes Schönheitspflästerchen in dunklen Strähnen über die Backen floß ..." (144)

Es kann keine Frage des defaitistischen Ausharrens sein, auch nicht des wiederholten Bedauerns „solange die Männer nicht erkennen" (145), sondern nur des Kampfes, der mit den Männern gemeinsam zu führen sein wird, damit die Diskriminierung der Frauen zurückgedrängt, ja aufgehoben wird. Dabei liegt es zunächst bei den Frauen, sich über ihre Stellung in der Gesellschaft gegenüber dem Mann Klarheit zu verschaffen und so an der Befreiung aktiv teilzunehmen. Die Verwirklichung der Forderungen der Frauen – auch

143 DKP-Bezirkssekretariat Ruhr-Westfalen: „Zur Einschätzung der Sommerstreiks 1973", in: FACIT 32, Dez. 1973, S. 16 ff.
144 P. Schneider: FRAUEN BEI BOSCH, zitiert nach G. Brandt u.a.: ZUR FRAUENFRAGE IM KAPITALISMUS, a.a.O., S. 139.
145 G. Brandt u.a.: ZUR FRAUENFRAGE..., a.a.O., S. 139.

von progressiven Kräften im DGB vertreten – ist engstens verflochten mit sozialen Verbesserungen der Lage der Arbeiterklasse auch außerhalb der Produktion (Infrastruktur, Kindergärten u.ä.). Durchgreifende Erfolge sind jedoch nicht zu erpartnern, sondern müssen, der Realität des staatsmonopolistischen Kapitalismus entsprechend, in den Zentren politisch-ökonomischer Machtkonzentration errungen werden. In diesem Rahmen von demokratischen und antimonopolistischen Veränderungen ist die nicht systemneutral verstandene Mitbestimmung eine wichtige Kampfaufgabe. Der Einsatz von Frauen in der in der BRD historisch gewachsenen Mitbestimmungsbewegung liegt in ihrem objektiven Interesse. Bis jetzt ist er jedoch auf Diskussionen in den Reihen der gewerkschaftlich-betrieblich aktiven weiblichen Interessenvertreter beschränkt. Das Votum lautet eindeutig für die paritätische Mitbestimmung. So wurde von den Delegierten der VIII. Frauenkonferenz der IG Metall einstimmig die Forderung an Bundesregierung und Bundestag angenommen, „umgehend die paritätische Mitbestimmung in den Großbetrieben einzuführen und den Wirtschaftsminister von Nordrhein-Westfalen, Riemer, sowie die FDP dringend anzuhalten, ihre wirklichkeitsfremde Haltung bei der paritätischen Mitbestimmung zu überprüfen." (146)

Der unter kapitalistischen Produktionsverhältnissen gegebene Antagonismus von Produktivkräften und Produktionsverhältnissen, der alle politischen und sozialen Bereiche des Lebens durchdringt, bringt ein rasches Anwachsen der Zahl der Lohnarbeiter und eine relative Verschlechterung ihrer Reproduktionsbedingungen hervor, sowohl der individuellen als auch gesellschaftlichen. Er akzeleriert, wenn auch nicht in mechanischer Weise, das Bewußtsein von der historischen Begrenztheit des Prinzips gesellschaftlicher Produktion bei privater Aneignung. Ein Ergebnis der Verwertungsbedingungen des Kapitals und der wissenschaftlich-technischen Entwicklung in der BRD ist die wachsende Berufstätigkeit der Frau, begleitet von ihrem vermehrten Interesse an einer beruflichen Tätigkeit und qualifizierten Ausbildung. Im Verlauf der weiteren Entwicklung, in der auf der einen Seite durch Diskriminierung und Ausbeutung Frauen neuen Belastungen und Konflikten ausgesetzt sind, wächst jedoch andererseits die Potenz der Stärkung ihres Selbstbewußtseins und der Erkenntnis ihrer Lage. Sie wird verknüpft sein mit der vermehrten Einbeziehung der Frauen in ökonomisch-politische Auseinandersetzungen der Arbeiterklasse insgesamt. Die daraus gewonnenen Impulse werden zur Forcierung des Kampfes um Gleichberechtigung beitragen durch seine Verbindung mit dem Einsatz der gesamten lohnabhängig Arbeitenden und ihrer Gewerkschaften.

146 PROTOKOLL DER 8. FRAUENKONFERENZ, a.a.O., S. 344f.

SOPO

27

Klassenstruktur der BRD und Westberlins
Kritik bürgerlicher Bildungsplanung
Theoretische Aspekte der Mitbestimmung
Pseudolinke Bildungsökonomie
Politische Ökonomie des Sozialismus

in Buchhandlungen oder vom Verlag zu erhalten
Verlag und Vertrieb SOZIALISTISCHE POLITIK
1 Berlin 41 Postfach 270

DER MARXISMUS IM 20. JAHRHUNDERT

Von P.N. Fedossejew
533 Seiten, Leinen, Schutzumschlag, DM 12,80

Dieses Buch zeichnet sich durch seine Aktualität aus. Der Autor skizziert zunächst die Grundthesen der Methodologie des Marxismus und analysiert auf dieser Grundlage die wichtigsten sozialen Probleme unseres Jahrhunderts. Abschnitt zu „Die revolutionäre Ideologie in Aktion" und „Der Leninismus – der Marxismus unserer Epoche" geben einen gründlichen Einblick in die Entwicklung und in das revolutionäre Wesen des wissenschaftlichen Sozialismus. Die Positionen der Gegner des Marxismus werden in sachlicher Polemik widerlegt.

DIE KOMMUNISTISCHE WELTBEWEGUNG

Abriß der Strategie und Taktik
Von W.W. Sagladin
494 Seiten, Leinen, Schutzumschlag, DM 12,–

Das Buch enthält eine Zusammenfassung der Probleme der Strategie und Taktik der kommunistischen und Arbeiterbewegung. Die wichtigsten Phasen der Entwicklung der kommunistischen Parteien in der internationalen Politik werden kritisch eingeschätzt und verallgemeinert. Es werden dabei Grundfragen der Tätigkeit der kommunistischen und Arbeiterbewegung unter den gegenwärtigen Bedingungen untersucht, so u.a. Formen und Methoden der Massenarbeit der Kommunisten, des Kampfes für die Einheit der Arbeiterklasse, etc.

KLASSEN- UND SOZIALSTRUKTUR DER BRD 1950-1970

Theorie · Diskussion · sozialstatistische Analyse
Teil I – Klassenstruktur und Klassentheorie
Theoretische Grundlagen und Diskussion.
Mit Beiträgen von Heinz Jung, Christof Kievenheim, M. Tjaden-Steinhauer und K.H. Tjaden
MP 38, 300 Seiten, DM 14,50

Die Autoren behandeln die klassentheoretischen Grundlagen einer sozialstatistischen Analyse der Klassen- und Sozialstruktur der BRD. Sie untersuchen Probleme der Entwicklung der geistigen Arbeit und die Rolle der Intelligenz in den Klassenauseinandersetzung im staatsmonopolistischen Kapitalismus sowie methodologische Probleme der Klassenanalyse.

In Kürze erscheint Teil II dieser umfangreichen wissenschaftlichen Studie:
Klassen- und Sozialstruktur der BRD 1950-1970
Sozialstatistische Analyse

BESTELLUNGEN DIREKT ÜBER DEN VERLAG ODER DEN BUCHHANDEL

Verlag Marxistische Blätter

6 Frankfurt am Main 50
Heddernheimer Landstraße 78 a – Telefon 0611 / 57 10 51

Robert Katzenstein

Zur Monopolproblematik

Ein Beitrag zur Diskussion um den Staatsmonopolistischen Kapitalismus

In der Kritik an der Theorie des staatsmonopolistischen Kapitalismus (SMK) wird eine Fülle von Fragen angeschnitten. Es ist unmöglich, hier auf alle Probleme einzugehen, die dabei eine Rolle spielen. Von einer gewissen zentralen Bedeutung scheint mir jedoch die Monopolproblematik zu sein; sie soll daher hier vor allem angesprochen werden.

Ich möchte das Thema noch etwas weiter abgrenzen. Untersucht man das Monopol, so stößt man darauf, daß es als Erscheinung und in seinen Folgen durchaus unterschiedliche, ja gegensätzliche Seiten aufweist und Prozesse auslöst. Es hebt die Konkurrenz auf und ist zugleich Instrument der Konkurrenz, es enthält eine Tendenz zur Stagnation in der Entwicklung der Produktivkräfte und ist zugleich die Basis einer schnellen Entwicklung der Produktivkräfte. Betont man bei der Untersuchung eine dieser Seiten besonders – und jede Analyse muß dies notwendigerweise tun, weil sie stets einen besonderen Aspekt der Problematik prüft –, so wird daraus oft auf eine einseitige Beschränktheit der Auffassung geschlossen. Das geht soweit, daß man sogar einen Gegensatz zwischen der Lenin'schen Imperialismustheorie und der Theorie des staatsmonopolistischen Kapitalismus konstatiert. (1) Sicherlich ist das dem Überschwang der Polemik zuzuschreiben, aber dahinter steckt doch die Vermutung, man böge sich die Theorie zurecht, wie es einem gerade passe oder von den Erscheinungen der Wirklichkeit aufgezwungen werde. Tatsächlich aber ist es die Wirklichkeit, die vielfältige Gesichter trägt. Mit dieser Frage will ich mich daher hier besonders beschäftigen. Man kann die Wirklichkeit nicht theoretisch verallgemeinernd erfassen, wenn man sie nicht in ihrer Vielseitigkeit, scheinbaren und echten Widersprüchlichkeit erfaßt. Verallgemeinern heißt nicht, von den verschiedenen Seiten der Wirklichkeit abzusehen, sondern von ihren nebensächlichen, nicht allgemeingültigen Erscheinungen zu abstrahieren. Dabei können aber natürlich, je nachdem auf welche Frage die Analyse speziell gerichtet ist, in dem einen Zusammenhang Faktoren besonders hervorgehoben werden, die in einem anderen Zusammenhang nachgeordnete Bedeutung haben.

Betrachten wir die Frage vom Standpunkt der Bildung des Begriffs Staatsmonopolistischer Kapitalismus. Die Frage der Begriffsbildung und, damit zusammenhängend, der Heraushebung verschiedener Entwicklungsstadien des Kapitalismus, ist zu einem Streitpunkt geworden. Man mag der Ansicht sein, daß der Begriff „staatsmonopolistischer Kapitalismus" noch keineswegs die beste aller möglichen verallgemeinernden Kennzeichnungen des heutigen Kapitalismus ist, aber mir scheint, daß im Laufe der bisherigen Diskussion noch kein Begriff erarbeitet wurde, der die Wesensmerkmale des Kapitalismus in seinem heutigen Entwicklungsstadium knapper und treffender zum Ausdruck bringt.

1 Vgl. Margaret Wirth: „Zur Kritik des staatsmonopolistischen Kapitalismus", in: PROBLEME DES KLASSENKAMPFS, H.8/9 1973, S. 18.

Wenn wir eine Gesellschaftsordnung begrifflich fassen wollen, so gehen wir doch von dem sie bestimmenden Grundverhältnis aus. Wir sprechen von Kapitalismus, weil diese Gesellschaftsordnung in allen ihren Seiten und Erscheinungsformen und in ihrer Entwicklung, ihren Entwicklungsgesetzmäßigkeiten, vom Kapitalverhältnis als einer spezifischen Form des Ausbeutungsverhältnisses geprägt wird. (Unter Kapitalverhältnis verstehen wir nicht die kapitalistischen Verhältnisse schlechthin, sondern, eng begrenzt, die spezifische Form, die das Ausbeutungsverhältnis auf einer bestimmten Entwicklungsstufe der gesellschaftlichen Produktion erhalten hat.)

Das Kapital ist kein Ding, sinnlich greifbar und unveränderbar. Es ist ein gesellschaftliches Verhältnis, das sich dinglich materialisiert und das sich über seine materielle Gestalt verwirklicht. (2) Es ist ein Ausbeutungsverhältnis, das sich über das Privateigentum an den Produktionsmitteln als Grundlage der Aneignung des Mehrprodukts realisiert, also des Produkts, das der Arbeiter über das zu seiner eigenen Erhaltung notwendige Produkt hinaus schafft. Privateigentum an den Produktionsmitteln und Lohnarbeit charakterisieren dieses Verhältnis.

Mit dem Monopol aber kommt ein neues Moment in den Ausbeutungsprozeß. Der ökonomische Zwang, auf dem es bisher beruhte, wird durch ökonomische Macht erweitert. Wenn sich eine Gruppe von Kapitalen zum Monopol zusammenschließen können, so ist ihre Kraft Mehrwert an sich zu ziehen größer als es nur der Summe der Einzelkapitale entspricht. Diese Kraft beruht zwar nach wie vor auf dem Eigentum der zum Monopol zusammengeschlossenen Kapitale an den Produktionsmitteln, aber zugleich auch auf der Beherrschung ganzer Zweige der gesellschaftlichen Produktion. In einer hochgradig vergesellschafteten Produktion, in der ihre verschiedenen Zweige mehr oder weniger eng arbeitsteilig verflochten und voneinander abhängig sind, bedeutet dies die Beherrschung bestimmter Zusammenhänge des gesellschaftlichen Reproduktionsprozesses. Wer Stahl verbraucht, kann am Stahlmonopol nicht vorbei, ist den von ihm gestellten Bedingungen unterworfen, wer Energie verbraucht, denen des Energiemonopols, wer Waren massenweise, in gesellschaftlichen-Größenordnungen herstellt, denen des Verkehrs-, Nachrichten- oder Handelsmonopole usw. Die Kraft zur Aneignung von Mehrwert, die das Eigentum also verstärkt. Es verändert die Verteilung des Profits. (3) Reduzierte die Konkurrenz vorher den Anteil jedes einzelnen Kapitals am gesellschaftlichen Gesamtprofit auf den seinem relativen Anteil am gesellschaftlichen Gesamtkapital entsprechenden durchschnittlichen Profitteil, so vermag das Monopol, kraft seiner ökonomischen Machtstellung, diese Gesetzmäßigkeit zu durchbrechen und sich einen zusätzlichen Profitteil anzueignen. Das Monopol erweitert aber auch den Ausbeutungsprozeß, denn es vermag, aus demselben Grunde, Wertteile aus Bereichen an sich zu ziehen, in denen die Arbeitskraft und das Eigentum an den Produktionsmitteln noch vereinigt sind und die daher vorher nicht der Ausbeutung unterlagen, z.B. aus der Landwirtschaft.

Untersucht man das Kapitalverhältnis heute, so zeigt sich erneut eine Veränderung. Der bürgerliche Staat wird massiv in der Wirtschaft tätig. Er entwickelt bestimmte, für den Gesamtreproduktionsprozeß des Kapitals und für seine Verwertung unentbehrliche Bereiche und er überzieht die gesamte Wirtschaft mit einem Netz von Maßnahmen, mit denen er in den Prozeß der Profitaneignung und -verteilung eingreift. Ich will hier nicht auf Einzelheiten der staatlichen Tätigkeit eingehen. Wichtig ist, daß er zu einem bestimmen-

2 Vgl. Karl Marx: „Das Kapital", MEW Bd. 25, S. 822.

3 Die Unterscheidung zwischen Mehrwert und Profit ist in unserem Zusammenhang ohne Belang.

den Einflußfaktor für die Bewegung und die Verwertung des Kapitals geworden ist. (4) Wichtig ist in unserem Zusammenhang ferner, daß es sich um Monopolbedingungen handelt, wenn der Staat in der Wirtschaft Bedingungen setzt, die auf die Bewegung des Kapitals gerichtet sind; sie sind gegen das ungehemmte Wirken des Konkurrenzmechanismus gerichtet und bewirken eine Umverteilung von Nationaleinkommen, d.h. eine Verteilung entgegen der sich aus dem inneren Mechanismus des Kapitalismus ergebenden Verteilung. Der Staat handelt dabei kraft staatlicher Gewalt. Er kann in diesem Prozeß alle Klassen und Schichten und alle Bereiche der Wirtschaft erfassen, unabhängig von den sich aus dem gesellschaftlichen Zusammenhang der Produktion oder ökonomischen Einzugsbereichen ergebenden Beziehungen, die die Macht des Monopols in dieser Hinsicht begrenzen. Vom Standpunkt des Kapitalverhältnisses aus gesehen, ist also ein neues Moment in den Mechanismus der Aneignung und Verteilung des Profits einbezogen worden, das der außerökonomischen Gewalt. (5)

Das Kapitalverhältnis *hat* also eine Entwicklung durchgemacht. Es ist dadurch in seinem Wesenskern nicht verändert worden. Das Privateigentum an den Produktionsmitteln ist die Grundlage der Aneignung fremder Arbeit geblieben; obwohl die Verbindung Eigentum an den Produktionsmitteln und Arbeitskraft schon nicht mehr ausreicht, um vor Ausbeutung geschützt zu sein. Aber an der Tatsache, daß es Basis der Ausbeutung ist, ändert auch die Einbeziehung des Staates in den kapitalistischen Verwertungsprozeß nichts. Der gesellschaftliche Reproduktionsprozeß bleibt kapitalistischer Reproduktionsprozeß, d.h. er ist zugleich Verwertungsprozeß des Kapitals und die staatliche Einwirkung vollzieht sich zugunsten und über den Mechanismus der Kapitalverwertung. Diese Veränderungen muß man auch begrifflich erfassen, denn das Gesicht der kapitalistischen Gesellschaftsordnung wird eben nicht mehr in allen ihren Seiten und in ihrer Bewegung von der alten Form des Kapitalverhältnisses, sondern es wird von der monopolistischen und staatsmonopolistischen Form dieses Verhältnisses bestimmt. Es ist diese Veränderung in dieser ökonomischen Basis, durch die sich der Kapitalismus zum Imperialismus gewandelt hat.

Soweit zur Begriffsbildung. Ich habe diese Frage behandelt, um zu zeigen, daß die Theorie des staatsmonopolistischen Kapitalismus aus der Entwicklung des Kapitalverhältnisses keineswegs ableitet, daß sich das Wesen des Kapitalismus grundsätzlich verändert hätte. Das ist notwendig, um Mißverständnisse bei den folgenden Ausführungen zu vermeiden. Es kennzeichnet die allgemeine Basis, auf der sich der Reproduktionsprozeß vollzieht, als kapitalistischen Reproduktionsprozeß. D.h. die stofflichen Bedingungen der Reproduktion werden nach wie vor kapitalistisch hergestellt, über die einzelnen Kapitale, unter dem Gesichtspunkt ihrer „angemessenen" Verwertung und vermittelt über die Konkurrenz.(6) Aber dennoch bringt der Vergesellschaftungsprozeß der Produktion hier neue Momente ins Spiel, die man nicht einfach übersehen kann. Das einzelne Kapital kann eben nicht

4 Die Größenordnungen sind beeindruckend: Allein über den Staatshaushalt werden rd. 45% des Nationaleinkommens erfaßt: gegenüber ca. 5% im Jahre 1850. Subventionen und steuerliche Vergünstigungen (für die Wirtschaft, also ohne Sparprämien u. dgl.) erreichen seit Mitte der sechziger Jahre eine Größe die etwa der der gesamten Investitionen in der Verarbeitenden Industrie entspricht. Berechnet nach: Statistisches Jahrbuch für die BRD 1965 ff; Walther G. Hoffmann: DAS WACHSTUM DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT SEIT DER MITTE DES 19. JAHRHUNDERTS, Berlin/Heidelberg/New York, 1965; DIE ZEIT, Nr. 9 v. 23.2.1973.

5 Vgl. Gündel, Heininger, Hess, Zieschang: ZUR THEORIE DES STAATSMONOPOLISTISCHEN KAPITALISMUS, Berlin 1967.

6 Vgl. M. Wirth, a.a.O., S. 19; selbst das gilt nicht mehr uneingeschränkt, denn in zunehmendem Maße muß der Staat für ihre Herstellung Sorge tragen.

mehr frisch und frei drauflos produzieren und erst auf dem Markt feststellen, „ob das, was es unter für es selbst quantitativ angemessenen Gesichtspunkten produziert hat, auch den qualitativen, gebrauchswertmäßigen Anforderungen der Gesellschaft entspricht. (7) Bei dem erreichten Vergesellschaftungsgrad der Produktion muß ihre Entwicklung planmäßig organisiert werden, wenn sich die notwendigen stofflichen Beziehungen des Reproduktionsprozesses nicht in chaotischer, katastrophenartiger Form herstellen sollen. Die Disproportionen zwischen der Produktions- und der Marktentwicklung stellen sich so unmittelbar und so sprunghaft ein und sind von so einschneidender Bedeutung, daß das Kapital sich diesen Bedingungen anpassen muß, wenn es sich als Kapital, als Mehrwert heckender Wert, überhaupt verwirklichen will. Es tut dies, indem es zunächst die Konkurrenz und dann auch die Anarchie der Produktion in gewissen Beziehungen verdrängt. Die Beherrschung von Produktion und Markt in bestimmten Größenordnungen und Zusammenhängen und die planmäßige Organisation der Produktion innerhalb dieser – an Umfang gesellschaftliche Größenordnung erreichenden und stets wachsenden Sphären, ist zur Bedingung seiner Verwertung geworden. Daraus folgt nicht, daß die Anarchie der gesellschaftlichen Produktion aufgehoben würde. Sie wird nur vom Kapital verdrängt, d.h. in seinem Rahmen und soweit ihm diese als Zwangsgesetz seiner Verwirklichung aufgezwungen wird. Diese Notwendigkeit der Planung als Bedingung der Kapitalverwertung entspringt dem gesellschaftlichen Charakter der *Produktionsmittel*, speziell der Arbeitsmittel, während der gesellschaftliche Charakter der *Produktion* nur Anerkennung findet, soweit dies durch den ersteren bedingt ist. Wenn sich der Stahlkonzern Thyssen den Maschinenbaukonzern Rheinstahl angliedert, dann geschieht das eben nicht mehr nur, weil „er sich selbst aus dem allgemeinen Prozeß der Angleichung der Profitraten herauszuhalten" versucht (8), also weil er nach höchster Verwertung strebt, wie dies jedes Kapital zu allen Zeiten kapitalistischer Entwicklung getan hat, sondern er tut das auch, um im Verarbeitungsbereich verankert zu sein, um eben im Absatz seiner Erzeugnisse nicht mehr unkontrollierten Marktbedingungen unterworfen zu sein. Die Beherrschung dieser Zusammenhänge, in diesen Grenzen aber auch in diesem Umfange, und die planmäßige Organisation der Produktion in diesem Rahmen ist Bedingung seiner Verwirklichung als Kapital.

Hier treten also ganz neue Momente im Reproduktionsprozeß des Kapitals zutage. Die stofflichen Reproduktionsbedingungen, gesellschaftlich gesehen, können über die kapitalistische Privatproduktion und folglich reguliert über die Kapitalverwertung, nur noch hergestellt werden, wenn das Kapital die Produktionsentwicklung schon in gesellschaftlichen Größenordnungen planmäßig organisiert. Und selbst das gilt heute nicht mehr uneingeschränkt. Heute gibt es bereits eine ganze Reihe von Zweigen und Prozessen, die früher Sphären der Kapitalbewegung waren und die heute staatlich entwickelt werden müssen, weil sich in ihnen, zumindest in der Entwicklungsphase, das Kapital nicht verwerten kann.

Was für die Anarchie gesagt wurde, gilt auch für die Konkurrenz. Als Ausbeutungsverhältnis betrachtet, liegt es auf der Hand, daß das Kapital Möglichkeiten zur Profitsteigerung, wie das Monopol sie bietet, nicht ungenutzt lassen wird, sobald die Bedingungen dafür herangereift sind. Sobald der Konzentrationsprozeß soweit gediehen ist, daß in einer Branche eine überschaubare Zahl von Unternehmen den entscheidenden Teil der Produktion stellt, ist es nur noch eine Frage der Zeit, bis die Kapitale die Chance ergreifen, die sich ihnen hier bietet und bis sie die Konkurrenz ausschalten, um auf diese Weise ihre Verwertung zu erhöhen.

7 Ebenda.

8 Ebenda.

Darüber gibt es auch keine Meinungsverschiedenheiten. Das sich Monopole bilden, ist kein Gegenstand des Streits. Meinungsverschiedenheiten gibt es über die Stabilität des Monopols, den Umfang seines Einflusses, die Veränderungen, die es bewirkt. Wir stellen fest, daß das Monopol zum beherrschenden Element der kapitalistischen Produktionsverhältnisse geworden ist. Das ist auch kaum anzuzweifeln, wenn man die Konzentration von Produktion und Kapital in den hochentwickelten kapitalistischen Ländern betrachtet. Es manifestiert sich überdies ständig in den Preisbewegungen. Das Phänomen der Stagflation, also der allgemeinen Anhebung des durchschnittlichen Preisniveaus in Rezessionszeiten, bei Rückgang oder Stagnation von Produktion und Absatz, entgegen den Gesetzmäßigkeiten der Preisbewegung, ist ohne das Monopol und seine beherrschende Rolle im gegenwärtigen System des Kapitalismus nicht ausreichend zu erklären.

Wenn man nun aus der Lenin'schen Ableitung des Monopols aus dem Konzentrationsprozeß den Schluß zieht, daß damit „die Aufhebung der Konkurrenz als abhängig vom Willen des Subjekts statt als Form der Durchsetzung des Wertgesetzes" (9) begriffen wird, dann muß man unter diesen Umständen zu dem Schluß kommen, daß mit dem Vordringen des Monopols auch die Konkurrenz stetig an Wirkungsraum verliere, bis sie schließlich völlig aufgehoben sei. Da sich die ökonomischen Gesetze des Kapitalismus über die Konkurrenz durchsetzen (10), ergibt sich in der Konsequenz, daß das Monopol auch diese ökonomischen Gesetze aufhebe. Das wäre theoretisch falsch und auch die Wirklichkeit beweist das Gegenteil. Bloß: weder bei Lenin noch in der Theorie des staatsmonopolistischen Kapitalismus findet sich ein Hinweis, der den Ausgangsschluß dieser Überlegungen rechtfertigt.

Ich knüpfe hier an meine Ausführungen über das Monopol als Kapitalverhältnis an. Sicherlich, das Monopol entsteht aus der Konkurrenz und es beseitigt die Konkurrenz. Nur indem es die Konkurrenz ausschaltet, kann es das Gesetz der Durchschnittsprofitrate durchbrechen und sich einen höheren Profit sichern. Aber das Monopol entsteht nicht nur aus der Konkurrenz, um sie zu beseitigen, es entsteht zugleich auch als ein Instrument der Konkurrenz, ist gegen andere Kapitale gerichtet. Das Monopol entsteht und fungiert als Instrument der Umverteilung von Profit (11). Es schaltet die Konkurrenz also nicht nur aus, sondern indem es sie ausschaltet, wird es zugleich zu einer Waffe im Kampf um den Profit, d.h. im Konkurrenzkampf. Das Kapital hebt, in gewissem Sinne, die Konkurrenz auf, um für die Konkurrenz umso besser gerüstet zu sein. Konkurrenz und Monopol schließen sich nicht gegenseitig aus, sondern sie bestehen nebeneinander fort: Die Konkurrenz ist das gesetzmäßige Milieu kapitalistischer Entwicklung. Kapitale, auch Monopolkapitale, können nicht existieren, ohne aufeinander einzuwirken, d.h. ohne um den Anteil am gesellschaftlichen Gesamtprofit miteinander zu kämpfen.

9 Ebenda, S. 24.

10 Die ökonomischen Gesetze setzen sich über das Handeln der Menschen durch. Es ist wichtig, das so allgemein auszudrücken, denn nur so erfaßt man auch den Einfluß des Klassenkampfes, des Kräfteverhältnisses zwischen den Klassen usw. auf die Durchsetzung der ökonomischen Gesetze. Im Hinblick auf das kapitalistische Lohngesetz spielt das z.B. eine große Rolle. Daraus leitet sich auch der Einfluß der Entstehung des sozialistischen Weltsystems, des Zerfalls des Kolonialsystems, der Formierung der demokratischen Kräfte usw. auf die Bewegung des Kapitalismus heute ab, d.h. eines ganzen ökonomisch-politischen Ursachenkomplexes für die Herausbildung des SMK. Die Konkurrenz allein reicht also nicht aus, um alle für die Durchsetzung der ökonomischen Gesetze maßgeblichen Zusammenhänge zu erfassen. In unserem Zusammenhang können wir uns aber auf das Feld der Konkurrenz beschränken.

11 Ich lasse hier die Frage der Aneignung von Mehrwert über den Rahmen des Kapitaleigentums hinaus einmal beiseite; ich meine die einfache Warenproduktion etc.

Man muß zwischen dem Monopol als allgemeiner Form des Kapitalverhältnisses und dem einzelnen Monopol in seiner konkreten Form genauso unterscheiden, wie man zwischen dem Kapital schlechthin, als Ausbeutungsverhältnis, und dem einzelnen Kapital unterscheiden muß, also der Form, in der sich das Kapitalverhältnis konkret materialisiert. Als Kapitalverhältnis wird das Monopol von den Wesensmerkmalen und Triebkräften dieses Verhältnisses geprägt. Seine Zielsetzung ist die Steigerung der Verwertung und in diesem Zusammenhang die Ausschaltung von Faktoren, die dieses Ziel beeinträchtigen – eben der Konkurrenz. Das Band, das das Monopol zusammenhält, es in seiner Entstehung, in seiner Festigkeit, in seiner Stellung gegenüber anderen Monopolen und in seiner Auflösung bestimmt, ist die Kapitalverwertung. Von diesem Gesichtswinkel aus muß man das Monopol betrachten, wenn man es in seinem Verhältnis zur Konkurrenz bestimmen will. Es hebt, um mit Lenin zu sprechen, die Konkurrenz auf eine höhere Stufe. An die Stelle der freien Konkurrenz setzt es die monopolistische Konkurrenz. Das ist ein gewaltiger Unterschied. Das erste Monopol in Deutschland, das Eisenmonopol, aus dem Konzentrationsgrad der Produktion einerseits und der Zuspitzung der kapitalistischen Produktionswidersprüche andererseits entstanden, war von vornherein so aggressiv, daß es die englische Konkurrenz sogar auf ihrem heimischen Markt bedrängte. Wie sollte diese sich dagegen wehren, wenn nicht ebenfalls durch das Monopol? Das Ergebnis war zunächst ein zeitweiliges internationales Eisenkartell. (12) D.h. über die monopolistische Konkurrenz selbst wird das Monopol zum Zwangsgesetz erhoben, dem sich kein Kapital entziehen kann, sobald die Bedingungen für die Herausbildung des Monopols einmal gegeben sind. Das ist die eine Seite seiner schließlichen allgemeinen Verfestigung als Form des Kapitalverhältnisses. Die andere Seite ist, daß es zur notwendigen Basis der Entwicklung der Produktivkräfte auf kapitalistischer Grundlage wird.

Man muß sich die Situation, in der sich das Kapital bei hohem Vergesellschaftungsgrad der Produktion befindet, einmal vor Augen führen. Je weiter der Vergesellschaftungsprozeß der Produktion fortschreitet, umso kostspieliger werden die Anlagen. Der Umfang des vorzuschießenden Kapitalminimums wächst. Der Zwang zur Massenproduktion steigt und gleichzeitig wächst die Diskrepanz zwischen der Sprungshaftigkeit der Kapazitätsausdehnung und dem im Vergleich dazu langsamen Wachstum des Marktes. Es braucht mehr Mittel und es braucht mehr Zeit, um die Riesenanlagen zu errichten und es braucht Zeit, ehe sie voll ausgelastet werden können. Wenn etwa ein Dutzend Kapitale 60 % der Produktion einer Branche stellen, so ist die Grundlage und der Anreiz zur Monopolbildung gegeben. Das Gesetz der Durchschnittsprofitrate kann durchbrochen, mehr Profit durch das Monopol angesaugt werden. Die volle Realisierung des in den modernen Anlagen liegenden Profitsteigerungspotentials wird aber erst mit der Ausschöpfung ihres Produktionspotentials erreicht. Daraus erklärt es sich, daß die Monopole schon in der ersten Phase ihrer Herausbildung nicht nur Instrument einer zusätzlichen Aneignung von Profit waren, sondern zugleich auch Instrument der Verdrängung der kleineren Kapitale, die dem Komplex monopolistischer Profitansaugung und gleichzeitig der Anwendung hochgradig gesellschaftlicher Produktivkräfte im Wege standen. Zu diesem Zeitpunkt war das Monopol auch noch relativ unstabil. Es liegt im Wesen des Kapitals begründet, daß jedes einzelne der zum Monopol zusammengeschlossenen Kapitale das Monopol sprengen mußte, sobald dieser Rahmen für die Entwicklung der eigenen Verwertung und der eigenen Expansion zum Hemmnis wurde. (13) Die Problematik, vor die das Kapital in seiner eigenen Entwicklung durch

12 Vgl. F. Engels: „Der Sozialismus des Herrn Bismarck", MEW Bd. 19, Berlin 1962, S. 167 ff.; und ders. in K. Marx: „Das Kapital", Bd. III, MEW Bd. 25, Berlin 1964, S. 454.

13 Ähnliche Einflüsse zeigen sich ja auch heute in bezug auf die internationalen Integrationsprozesse.

den Vergesellschaftungsprozeß der Produktion gestellt wird, verschärft sich mit dem Fortschritt dieses Prozesses. Bei einem Dutzend Kapitalen, die 60 % der Branchenproduktion stellen, hat jedes von ihnen im Durchschnitt nur einen Anteil von 5 %; der Anteil der optimalen Anlagen liegt freilich noch über diesem Durchschnittswert. Es mag also vorstellbar sein und es entspricht sicherlich auch der Wirklichkeit, daß das Monopol in diesem Stadium seiner Entwicklung den Rahmen des Kapitalismus der freien Konkurrenz noch nicht wesentlich veränderte; zumal ja auch der monopolisierbare Bereich der gesellschaftlichen Gesamtproduktion auf die Zweige hochkonzentrierter Produktion beschränkt ist und sich erst im Laufe des weiteren Vergesellschaftungsprozesses erweiterte. Man kann sich aber anhand dieser Größenordnungen auch vorstellen, wie stark sich das Tempo des weiteren Fortschritts der Vergesellschaftung der Produktion und die aus ihr entspringende Problematik verstärken mußte, wenn man sich die Ausgangsbasis des bereits erreichten Vergesellschaftungsgrades vor Augen hält. Wenn man heute liest, daß ein Konzern die Produktion eines Erzeugnisses um 60 oder 100 Prozent steigert – und das sind rein technisch bedingte Steigerungsraten, die sich bei der Anwendung moderner Technologien zwingend ergeben –, dann bedeutet das schon häufig eine Steigerung der gesellschaftlichen Gesamtproduktion dieses Erzeugnisses um 20, 30, ja oft sogar 50 Prozent und derartige Steigerungsraten gehen weit über jedes in der Regel mögliche normale Marktwachstum hinaus. D.h. im Zuge des Vergesellschaftungsprozesses muß notwendigerweise der Zeitpunkt herangereift sein, da nur noch das Monopol in der Lage ist, sowohl die gewaltigen Kapitalmassen zu mobilisieren, die die Entwicklung von Produktion und Produktivkräften unter diesen Umständen erfordert, als auch ihre Verwertung zu sichern bis diese Anlagen in die gesellschaftlichen Produktions- und Marktzusammenhänge voll integriert sind. Mit dem Fortschritt der Vergesellschaftung der Produktion wurde das Monopol zur notwendigen Basis der Entwicklung von Produktion und Produktivkräften auf kapitalistischer Grundlage. Vor die Problematik gestellt, die der Vergesellschaftungsprozeß aufwirft – und faktisch geht es hier schon um die planmäßige Organisation und Regulierung der Produktionsentwicklung, d.h. die planmäßig koordinierte, proportionale Entwicklung des gesellschaftlichen Gesamtproduktionsorganismus –, kann sich das Kapital nicht mehr anders verwirklichen, seiner Bestimmung gemäß, im Streben nach Profit und in seiner Expansion, als über das Monopol. Je mehr der Vergesellschaftungsprozeß der Produktion fortschritt, umso mehr wurde das Monopol zur einzigen Basis, über die das Kapital die Entwicklung vollziehen konnte. Umso mehr verfestigte sich aber auch das Monopol. Deshalb das Vordringen des Monopols und deshalb ist das Monopol zwangsläufig, gesetzmäßig, zur beherrschenden Form geworden, in der sich das Kapitalverhältnis darstellt, zu einem Wesensbestandteil der kapitalistischen Produktionsverhältnisse.

Verfestigung des Monopols ist aber nicht gleichzusetzen mit zunehmender Ausschaltung der Konkurrenz, sondern es bedeutet den Zwang für das Kapital, zu solchen Formen der Konkurrenz überzugehen, die das Monopol als Grundlage seiner Expansion nicht untergraben. Die Verfestigung des Monopols bedeutet ja nicht, daß die scharfe Gegensätzlichkeit der Interessen der monopolisierten Kapitale aufgehoben wird; auch nicht der Konzerninteressen innerhalb einer Monopolgruppe. Im Gegenteil. Der Vergesellschaftungsprozeß, der zur Zusammenballung von Kapitalmassen und zur Verfestigung des Monopols geführt hat, hat auch die Kapitaleigentumsstrukturen verfestigt. Aber man trifft heute kaum noch auf Konkurrenzformen, die das Monopol sprengen. Selbst Konzerne, die bereits am Rande des Zusammenbruchs standen, z.B. seinerzeit BMW, Krupp, Gelsenberg usw., wurden nicht mehr im offenen Kampf vernichtet. Die Kräfteverhältnisse zwischen den Konzernen verändern sich heute im Zuge des Expansionsprozesses des Kapitals. Im Expansionsprozeß schieben sich einzelne Konzerne in den Vordergrund, verändern ihre Größenordnungen, ihre Strukturen, dringen in neue Bereiche vor usw. Andere Konzerne bleiben dagegen zu-

rück bis ihnen schließlich der Spielraum für die weitere Entwicklung der Produktivkräfte fehlt, d.h. bis sie in ihrer Verwertungs- und damit auch Expansionskraft soweit untergraben sind, daß sie in der einen oder anderen Form aufgesogen werden können oder sich mit anderen Konzernen vereinigen müssen, wenn sie nicht untergehen wollen. Auf diese Weise vollzieht sich, durch die Wechselwirkung vieler Umstände und Entwicklungen, der Zentralisierungsprozeß des Kapitals, der neue Möglichkeiten für die Anwendung moderner-er, hochgradig gesellschaftlicher Produktivkräfte eröffnet. Er vollzieht sich stets unter dem zwingenden Druck der Konkurrenz, ohne jedoch das Monopol als bestimmendes Element der kapitalistischen Produktionsverhältnisse zu untergraben.

Die Prozesse, die sich in diesem Zusammenhang abspielen, sind außerordentlich vielfältig und sie schließen die scharfe Gegensätzlichkeit der Konzerninteressen innerhalb eines monopolisierten Bereichs durchaus ein. Der Stahlwerkskomplex FOS, Südfrankreich, zum Beispiel, wurde ursprünglich allein vom Konzern Wendel-Sidelor in Angriff genommen und zwar ausdrücklich gegen den Konkurrenten Usinor gerichtet. Erst als das Projekt, trotz erheblicher staatlicher Förderung, die Finanzkraft des Konzerns auszuhöhlen begann, war er gezwungen, seinen Konkurrenten Usinor daran zu beteiligen. Damit wurde zugleich die Zentralisation des Kapitals beider Konzerne eingeleitet, die zusammen zwei Drittel der französischen Stahlindustrie beherrschen. Das Beispiel zeigt auch, daß die Gegensätzlichkeit dieser beiden Konzerne so groß war, daß nicht einmal das gemeinsame Interesse gegenüber der westdeutschen Konkurrenz imstande war, sie zu überlagern; denn erst gemeinsam erreichen sie eine Größenordnung, die ihnen eine den westdeutschen Konzernen ebenbürtige Konkurrenzposition ermöglichen kann (ich komme darauf zurück). Es gehört also ein zwingender Druck dazu, die notwendigen Zentralisationsprozesse in Gang zu setzen.

Kehren wir jetzt kurz zur Frage Monopol und ökonomische Gesetze zurück. Je mehr das Monopol zum bestimmenden Element der kapitalistischen Produktionsverhältnisse geworden ist, umso stärker ist sein Einfluß auf die Durchsetzungsweise der ökonomischen Gesetze. Es hebt diese Gesetze nicht auf, aber es modifiziert ihre Wirkungsformen. Nehmen wir das Gesetz des Durchschnittsprofits. Setzt sich dieses Gesetz auch heute noch durch? Darüber gibt es unter marxistischen Ökonomen sehr unterschiedliche Auffassungen. M.E. kann man in gewisser Hinsicht durchaus noch davon sprechen, daß es sich durchsetzt, aber keinesfalls mehr in den alten Formen. Wenn man dieses Gesetz im Auge hat, ist zunächst einmal folgendes festzustellen: Das eigentliche Problem, um das es hier geht, ist die Verteilung der gesellschaftlichen Gesamtarbeit auf die verschiedenen Zweige der gesellschaftlichen Produktion. Das Gesetz der Durchschnittsprofitrate ist dabei nichts anderes, als der Ausdruck der inneren, notwendigen Zusammenhänge,über die sich das Wertgesetz unter ganz bestimmten Bedingungen durchsetzt und zwar unter Bedingungen, wie sie zur Zeit des Kapitalismus der freien Konkurrenz gegeben waren. Genau diese Bedingungen seiner Durchsetzung sind aber zu einem wesentlichen Teil durch den zunehmenden gesellschaftlichen Charakter der Produktionsmittel, die hohe Kapitalfixierung etc., und die daraus entspringende Notwendigkeit des Monopols als zur Entwicklung notwendiger Form des Kapitalverhältnisses verändert worden. Mit der inneren Natur des Kapitals hat das überhaupt nichts zu tun. Diese bleibt sich gleich – obwohl mit unvergleichlich höherer Durchsetzungsmacht ausgestattet –, auch wenn sich das Kapitalverhältnis in monopolistischer Form darstellt. Unverändert geblieben ist deshalb auch der allgemeine Maßstab kapitalistischer Produktionsregulierung, der Profit. Aber kann sich das Gesetz der Durchschnittsprofitrate unter solchen Umständen überhaupt noch in den alten Formen durchsetzen? Es ist die Kapitalwanderung von Zweigen mit niederer in Zweige mit höherer Profitrate, über die sich dieses Gesetz vollzieht. Aber was heißt unter den heutigen Bedingungen niedere Profitrate, was hohe? Erstens wird die Profitrate nicht mehr allein durch die

organische Zusammensetzung des Kapitals bestimmt, sondern weitgehend durch die Festigkeit des Monopols und die Bedeutung der gesellschaftlichen Produktionszusammenhänge, die es beherrscht. Zweitens ist die Kapitalwanderung erschwert. Das Kapital ist in riesenhaften Anlagen gebunden. Es kann aus den Zweigen, in denen es angesiedelt ist, gar nicht mehr ohne weiteres abfließen. Überdies schirmt gerade die Riesenhaftigkeit der Anlagen, die Größe der einzusetzenden Mittel und die Komplexität der gesellschaftlichen Produktionszusammenhänge, die vom Kapital beherrscht werden müssen, wenn es diese Anlagen rentabel zum Einsatz bringen will, auch höchstprofitable Zweige gegen das Eindringen fremder Kapitale ab. Dringt fremdes Kapital in solche Zweige hochgradig gesellschaftlicher Produktion ein, so wälzt es bereits allein durch dieses Vorgehen die Marktbedingungen um und bewirkt unmittelbar einen Fall der Profitrate; das ist vorhersehbar und begrenzt von vornherein den Drang des Kapitals, hier einzudringen. Bleibt es aber draußen, so bleibt auch die Profitrate hoch. Sicherlich mag es auch noch Möglichkeiten geben, langsam in solchen hochprofitablen Zweigen vorzudringen. Aber die Regel ist das schon nicht mehr. (14) Der ganze Mechanismus kann also gar nicht mehr in der alten Weise wirksam werden. Es ist nicht mehr so, daß die Kapitale überall dort ihre Verwertung suchen können, wo sich günstige Bedingungen dafür herausgebildet haben. Sicherlich ist es daher auch nicht mehr so, daß sich die Profitraten für die Masse des Kapitals auf einem mehr oder weniger durchschnittlichen Niveau einpendeln. Aber das ist, wenigstens in bezug auf die Verteilung der gesellschaftlichen Gesamtarbeit, auch gar nicht die zentrale Frage. Die eigentliche Problematik liegt hier ja gerade in der Differenzierung der Profitraten. Es sind hohe Profitraten, die das Kapital zur Akkumulation anreizen und so gesellschaftliche Arbeit in die entsprechenden Zweige verlagern, und es sind niedere Profitraten, die das Gegenteil bewirken, die Akkumulation zum Erschlaffen bringen. Für die Verteilung der gesellschaftlichen Arbeit ist es dabei ziemlich nebensächlich, ob das durch die Akkumulation dort eingesessener Kapitale geschieht, die kraft ihres Monopols die notwendigen Akkumulationsmittel an sich ziehen, oder durch die Einwanderung fremden Kapitals. Für die Ausbildung einer Durchschnittsprofitrate ist das aber nicht nebensächlich. Sie ergibt sich als Folge dieses Wanderungsprozesses. Vollzieht sich die Umverteilung als Folge der Konkurrenz der Kapitale, so ist der Verfall der Profitrate unvermeidlich und erst durch entsprechende Kapitalvernichtung, die Anpassung der Kapazitäten an die Marktbedingungen, kann sie wieder auf ein durchschnittliches Niveau gehoben werden. Vollzieht sich die Umverteilung durch die Akkumulation des den Zweig beherrschenden Monopolkapitals, so müßte es sich selbst Konkurrenz machen, um eine vergleichbare Bewegung der Profitraten hervorzurufen. Auch das kommt vor. Jeder Konzern innerhalb einer Monopolgruppe ist bestrebt, sich wachsende Anteile an einem profitablen Markt zu sichern. Aber diesen Prozeß zur Regel erheben, hieße den Widersinn zur Regel erheben. Außerdem besagt ein Verfall der Profitraten in solchen Fällen noch keineswegs, daß sie auch auf ein durchschnittliches oder gar ein darunter liegendes Niveau herabgedrückt würde.

Die Bedingungen, die der Profitratenbewegung heutzutage zugrunde liegen, sind also wesentlich unterschieden von denen des Kapitalismus der freien Konkurrenz. Dennoch wirkt sich die Umverteilung der gesellschaftlichen Arbeit natürlich zwangsläufig auch auf das Niveau der Profitraten in den verschiedenen Zweigen der gesellschaftlichen Produktion aus. Die Verwertungsbedingungen für das Kapital in den verschiedenen Zweigen sind un-

14 Selbst in der wohl höchstprofitablen Erdölindustrie ist das seit Mitte der 50er Jahre, also der Periode ihres größten Wachstums, nicht mehr gelungen; auch solchen Konzernen nicht, die von ihrer Basis her, der Kohlchemie bzw. -hydrisierung, bereits über gewisse Teile der Produktionskette verfügten. Der einzige echte Versuch, auf diesem Gebiet vorzudringen, die Frisia AG des Handelskonzerns Migros, schlud elendiglich fehl.

terschiedlich und wenn man rein rechnerisch eine Durchschnittsprofitrate für das gesellschaftliche Gesamtkapital bildet, so schwanken die individuellen Profitraten um dieses durchschnittliche Niveau. In Zweigen, die mit dem technischen Fortschritt verbunden sind, steigen sie weit über den Durchschnitt an, in anderen sinken sie unter das durchschnittliche Niveau ab. In diesem Sinne kann man durchaus noch davon sprechen, daß sich das Gesetz der Durchschnittsprofitrate durchsetzt; aber es sind halt doch gegenüber früher sehr verschiedene Formen. (15)

Diese Veränderung der zweigspezifischen Verwertungsbedingungen für das Kapital, denen sich auch das Monopolkapital keineswegs entziehen kann, ist ebenso eine Folge der Umverteilung der gesellschaftlichen Arbeit im Zuge des technischen Fortschritts, wie früher die Ausbildung der Durchschnittsprofitrate selbst. Die gesellschaftlichen Produktionsstrukturen verändern sich sogar heute in einem schnelleren Tempo als je zuvor in der Geschichte des Kapitalismus. Es ist gerade die monopolistische Versteinerung der Produktions- und Kapitalstrukturen, die das Kapital zwingt, den technischen Fortschritt als Mittel zur Profitsteigerung und als Waffe in der Konkurrenz um die höchste Verwertung zu nutzen und sich seiner vielfältigen Möglichkeiten zu bedienen, um sich neue Anlagesphären zu eröffnen. Neue Produkte treten an die Stelle der alten, Rohstoffe und Bauteile werden ergänzt oder substituiert usw. und auf diese Weise auch die gesellschaftlichen Produktionszusammenhänge verändert. Daraus folgt aber auch, daß bestimmte Produktionszusammenhänge, die in ihrer monopolistischen Beherrschung Grundlage der Machtstellung bestimmter Monopolgruppen waren, im Rahmen des gesellschaftlichen Gesamtzusammenhanges der Produktion an Gewicht verlieren. Die Macht des darauf beruhenden Monopols wird unterspült, es wird in seiner Verwertungskraft geschwächt, u.U. bis es zerfällt. Das zeigt sich auch deutlich in der Verschiebung der Machtverhältnisse innerhalb der Finanzoligarchien im Laufe der Entwicklung. Die Gewichte verlagern sich; z.B. von der Kohle zum Erdöl und Erdgas, vom Stahl zur Chemie, zur Elektroindustrie usw., d.h. aber auch, daß mit der Verwertungskraft auch die Macht einzelner Monopole und Monopolgruppen untergraben wird und andere an ihre Stelle treten.

Die Prozesse laufen aber eben in anderen Formen ab als im Kapitalismus der freien Konkurrenz. Das Monopol sichert die Verwertung noch unter Umständen, unter denen das einfache Kapital längst aus der Produktion geworfen wird. Die neuen Strukturelemente überlagern lange Zeit die alten, ohne sie zu vernichten. Daher die schwelenden und kumulierenden Bereichs- und Strukturkrisen. Das Monopolkapital wird zur Bürde für die Gesellschaft. (16) Damit komme ich zur zweiten Frage, die ich hier anschneiden will, der im Monopol enthaltenen Tendenz zur Stagnation in der Entwicklung der Produktivkräfte.

Man stößt manchmal auf Auffassungen, die Lenin als Stagnationstheoretiker begreifen und die daraus sogar einen Gegensatz zwischen der Lenin'schen Imperialismustheorie und

15 Natürlich ist damit das Problem der Profitratenbewegung in unserem Zusammenhang keineswegs erschöpfend behandelt. Hier soll nur auf einige allgemeine Bedingungen hingewiesen werden, die für die Profitratenbewegung eine wesentliche Rolle spielen.

16 Das Monopol ist nicht nur unter dem Gesichtspunkt der Profitmaximierung zu sehen. Es ist auch vom Gesichtspunkt der Sicherung der Kapitalreproduktion und -verwertung überhaupt von Bedeutung. Es sichert den Anpassungsprozeß des Kapitals an neue Gegebenheiten der Produktion ab; zeitlich und verwertungsmäßig. Die Kapitalvernichtung wird nicht verhindert, aber sie wird über das Monopol auf die Gesellschaft übertragen. Das gilt natürlich nur in gewissen Grenzen. Heute kommen dabei noch staatlich gesetzte Monopolbedingungen hinzu.

der Stamokap-Theorie ableiten. (17) Das ist Lenin nun keineswegs. Im Gegenteil. Das zeigt sich deutlich in der Verschiebung der Machtverhältnisse innerhalb der Finanzoligarchien im Laufe der Entwicklung. Die Gewichte verlagern sich; z.B. von der Kohle zum Erdöl und Erdgas, vom Stahl zur Chemie, zur Elektroindustrie usw., d.h. aber auch, daß mit der Verwertungskraft auch die Macht einzelner Monopole und Monopolgruppen untergraben wird und andere an ihre Stelle treten.

Er stellt zwar die im Monopol enthaltene Tendenz zu Fäulnis und zur Stagnation in der Entwicklung der Produktivkräfte fest und er widmete dieser Feststellung sogar sehr breiten Raum, weil diese Prozesse in ganz besonderer Eindringlichkeit den parasitären Charakter und zugleich den Grad der Überlebtheit des Systems beleuchten. Nicht weniger Raum und nicht weniger Aufmerksamkeit widmete Lenin aber der Tatsache, daß die Monopole zur Basis der Entwicklung und zum Motor der Entwicklung der Produktivkräfte geworden sind. „Die Konkurrenz wandelt sich zum Monopol." So schreibt er. „Die Folge ist ein gigantischer Fortschritt in der Vergesellschaftung der Produktion." (18) Er schildert an dieser Stelle, welche Potenz zusammengeballter Kraft, kapitalmäßiger Größe, technischer und personeller Kapazität das Monopol darstellt und mit welcher Gewalt es folglich in der Lage ist, den technischen Fortschritt voranzutreiben. Auch spricht Lenin ganz bewußt von der *Tendenz* zu Stagnation und Fäulnis, die in *einzelnen* Industriezweigen, in *einzelnen* Ländern für *gewisse Zeitspannen* die Oberhand gewinnt. (19)

Wir stoßen hier, bei der Kritik an Lenin, auf dasselbe Mißverständnis, wie in bezug auf das Verhältnis von Konkurrenz und Monopol. Weil das eine das andere ausschließt wenn es *an seine Stelle* und *soweit es an seine Stelle tritt,* schließt man ferner darauf, daß beide nicht nebeneinander existieren können. Aber auch Stagnations- und Fäulnisprozesse und relativ stürmische Entwicklung der Produktivkräfte schließen einander nicht aus. Sie existieren nebeneinander, sind manchmal sogar in ein und demselben Entwicklungsprozeß anzutreffen. Ich möchte hier nicht auf die Beispiele von Lenin zurückgreifen, sondern zeigen, wie sich diese Prozesse heute äußern. Ich will damit gleich bis an die ökonomischen Ursachen der Ausbildung des SMK heranführen. Monopolistischer wie staatsmonopolistischer Kapitalismus entspringen denselben Wurzeln. Genau wie das Monopol im Zuge der Vergesellschaftung zur notwendigen Grundlage der Entwicklung von Produktion und Produktivkräften wurde, sind die staatsmonopolistischen Potenzen heute notwendig als Basis ihrer weiteren Entwicklung auf kapitalistischer Grundlage.

Für das Kapital gilt, daß es Entwicklungen vorantreibt, wenn ein Profit dabei herausspringt. Je ansehnlicher der Profit, umso stürmischer die Entwicklung. Aber der Profit steht im Vordergrund, nicht die Entwicklung. Auf welche Weise sich das Kapital verwertet, ist ohne Belang, wichtig ist nur die Verwertung. Das Monopol, in seiner Machtfülle, enthält daher zwangsläufig eine Tendenz zur Stagnation und zu parasitären Fäulnisprozessen. Daher das Nebeneinander der Stagnations- und Entwicklungsprozesse. Das ist zunächst einmal generell eine Frage des Konflikts zwischen dem Ziel, der Profitsteigerung, und dem Mittel dazu, der Entwicklung der Produktivkräfte. Wenn die Entwicklung der Produktivkräfte bei hohem Vergesellschaftungsgrad der Produktion in eine Profitsenkung umschlagen kann, einfach weil das in den neuen Produktivkräften liegende Profitpotential bei Nichtauslastung der Kapazitäten nicht ausgeschöpft werden kann und darüber hinaus in den Anlagen gebundenes Kapital vernichtet wird, so fehlt jede Triebkraft zur Ent-

17 Vgl. M. Wirth, a.a.O., S. 18.

18 W.I. Lenin: „Der Imperialismus als höchstes Stadium des Kapitalismus", WERKE Bd. 22, Berlin 1960, S. 209.

19 Ebenda, S. 281.

wicklung der Produktivkräfte. Kann das Monopol diesen Widerspruch lösen, kraft seiner ökonomischen Macht, so wird es zum Motor stürmischer Entwicklung – zumal es auch über die wissenschaftlich-technischen Potenzen verfügt –, geht das nicht oder nicht in dem notwendigen Zeitraum und mit der notwendigen Sicherheit, so ergeben sich Stagnationsprozesse. Es ist dies eine Frage, auf welche Weise in einem gegebenen Zeitraum maximiert werden kann. Unabhängig von diesem Widerspruch wird die Tendenz zur Stagnation auch durchstoßen, wenn die Konkurrenz die Einführung neuer Technik erzwingt, wenn die Verwertungskraft des Monopols ausgehöhlt wird, wenn der technische Fortschritt hochprofitable neue Anlagesphären erschließt oder das Kapital neue Anlagesphären suchen muß, wenn soziale Konflikte aufzubrechen drohen (z.B. wenn das Monopol Stagnationstendenzen auslöst, die die wirtschaftliche Basis ganzer Regionen untergraben, wie dies etwa im Ruhrgebiet der Fall war) usw. Je mehr die Triebkraft Profit und die Entwicklung der Produktivkräfte in Konflikt zueinander stehen und je größer dennoch der Druck zu ihrer Entwicklung ist, umso mehr müssen staatlich gesetzte Verwertungsbedingungen neuen Spielraum für den Profitmechanismus schaffen bzw. seine Grenzen durchstossen, entwickelt sich also der staatsmonopolistische Kapitalismus. (20) Stagnationsprozesse sind daher stets Ausdruck nicht allein der im Monopol an sich enthalenen Tendenz zur Stagnation, sondern vor allem auch dafür, daß das Kapitalverhältnis selbst sich als Motor der Entwicklung überlebt hat. Es wird zu einer unerhörten Belastung für die gesellschaftliche Entwicklung selbst dann, wenn Entwicklung der Produktivkräfte stattfindet. Das möchte ich an einigen Beispielen zeigen.

Nehmen wir die US-Stahlindustrie. Sie beherrschte den US-Stahlmarkt bis Mitte der 60er Jahre fast absolut. (21) Technisch aber stagniert sie. Das änderte sich erst, als der heimische Markt von ausländischen Konzernen aufgebrochen wurde. Moderne, seit 1952 technisch ausgereifte Produktionsverfahren wie das LD-Verfahren z.B., deren Anteil an der Weltstahlproduktion sich während der 60er Jahre von 4% auf 41% erhöhte, (22) wurden in der US-Stahlindustrie erst seit Anfang der 70er Jahre wirklich breit eingeführt. Das ist ein Stagnationsprozeß, der ausschließlich auf der im Monopol schlechthin enthaltenen Tendenz zur Stagnation beruht. Um das Gewicht und die Breite dieses Stagnationsprozesses zu ermessen, muß man wissen, daß in dieser Zeitspanne etwa die Hälfte der Stahlproduktion aller hochindustrialisierten kapitalistischen Länder in den USA erzeugt wurde.

In der westdeutschen Stahlindustrie äußerten sich die Stagnationsprozesse in anderer Form. Technische Entwicklung fand statt. Aber die vorhandenen Möglichkeiten des technischen Fortschritts wurden bei weitem nicht ausgeschöpft. Der Einsatz moderner Aggregate setzte völlig neue Proportionalitätsmaßstäbe voraus, die ohne großangelegte Zentralisationsprozesse, innerhalb der gegebenen Konzernstrukturen, nicht herstellbar waren. Daher bildete sich eine Diskrepanz zwischen den großen technischen Möglichkeiten und der konkreten technischen Entwicklung selbst heraus. Dazu nur ein kurzer Vergleich:

20 Das sind nicht die einzigen Ursachen für die Herausbildung des SMK, ich greife sie hier nur heraus, weil sie die entscheidende Grundlage seiner Herausbildung, die Zuspitzung des Konflikts zwischen dem Vergesellschaftungsgrad der Produktion und den kapitalistischen Produktionsverhältnissen, bilden.

21 Noch von 1958 bis 1964/65 stiegen die Preise für Stahlprodukte in den USA schneller als der Durchschnitt der Erzeuger- und Großhandelspreise; vgl. Statistisches Jahrbuch für die BRD 1965, intern. Teil, S. 114 u. 119. Die Verwertungskraft der US-Stahlmonopole war so groß, daß sie fast 86% ihrer Investitionen selbst finanzieren konnten; ohne Kapitalerhöhungen; vgl. DIE WELT v. 8.11.1973, Beilage.

22 Vgl. DIE WELT v. 31.7.1973.

Der größte 1963 – am Ende der ersten Etappe der technischen Revolution in diesem Zweig – in Westeuropa angeblasene Hochofen hatte eine Tagesleistung von 3000 t, der Durchschnitt der Neubauten lag dagegen unter 1500 t. 1973 hatte der größte in Westeuropa angeblasene Hochofen eine Kapazität von 10 000 t/tgl., der Durchschnitt der Neubauten lag aber bei 4000 t. Derartige Kennziffern sind aussagekräftig, denn die Kapazität der Aggregate, gleich welcher Art, muß immer, mehr oder weniger flexibel, den technischen Strukturen entsprechen, in die sie eingefügt werden und diese werden ihrerseits von den Konzerngrößenordnungen bestimmt.

Ohne Zweifel sind das Stagnationserscheinungen. Dennoch war der gleiche Prozeß auch mit einer beträchtlichen Entwicklung der Produktivkräfte verbunden. Das Produktionsergebnis je Beschäftigungsstunde ist in der ersten Etappe, von 1958 bis 1962/63, um 22% gestiegen. Stagnationserscheinungen und rapide Steigerung der Arbeitsproduktivität zeigten sich also im gleichen Zweig und während des gleichen Zeitraumes.

Derartige Stagnationsprozesse sind mit einer geradezu ungeheuerlichen Vergeudung von gesellschaftlicher Arbeit verbunden. Die Kapitalvernichtung im Zuge der fortlaufenden Erneuerungsprozesse, die durch diese spezifische Form des technischen Fortschritts bedingt sind, kann man in der westdeutschen Stahlindustrie auf rd. 25% der von 1952-1963 investierten 20 Mrd. DM schätzen. Einschneidender ist aber noch die Tatsache, daß Investitionen von rd. 10 Mrd. DM ausgereicht hätten, um den gleichen Produktionszuwachs zu erzielen, der mit diesen 20 Mrd. erreicht wurde. Wichtig ist ferner, daß die durchschnittliche Lebensdauer der Anlagen ganz beträchtlich verkürzt wird, wenn sie von vornherein nicht auf dem höchsten Stand der Technik aufbauen. Die Mitte der 50er Jahre erprobte modernste Technik ist bis heute noch nicht veraltet. Erst am Ende der 60er Jahre begann wiederum die Einführung einer Technik, durch die sich eine neue technologische Stufe der Stahlproduktion vorzubereiten beginnt.

Ich möchte noch einen Vergleich heranziehen, der zeigt, daß es sich hier keineswegs um zufällige Erscheinungen handelt. Von 1965 bis 1973 hat auch in der französischen Stahlindustrie ein Erneuerungsprozeß der Anlagen eingesetzt. In dieser Zeitspanne sind die jährlichen Ausrüstungsinvestitionen auf etwa das viereinhalbfache gestiegen und sie lagen wertmäßig um etwa 50% über denen der westdeutschen Stahlindustrie. Aber der Produktionszuwachs, der mit den Investitionen in Frankreich erzielt wurde, war um fast 50% geringer als in Westdeutschland. (23) Auch hier also ein enormer Investitionsprozeß auf zurückgebliebener technischer Basis. Ursache dafür: die Zentralisation des Kapitals und die darauf beruhende Veränderung der Konzerngrößenordnungen, die erst die Grundlage für die Anwendung moderner Technik schafft, hatte in der BRD bereits 1963/64 größeren Umfang angenommen, in Frankreich aber erst 1971.

Man muß einmal überdenken, welch eine Einsparung an gesellschaftlicher Arbeit allein durch die planmäßige Einführung modernster Technik in gesellschaftlichem Maßstab möglich ist. In der Stahlindustrie kann das faktisch zu einer Halbierung der Investitionen führen. Selbst wenn man annimmt, daß ein Teil der eingesparten Mittel nachträglich zur Beseitigung von Problemen aufgewandt werden muß, die sich immer ergeben, wenn man Entwicklungsneuland betritt und planmäßige Einführung modernster Technik in gesellschaftlichen Größenordnungen ist in diesem Falle Neuland, so wirken die Einsparungen im Stahlbereich ja zurück auf die Investitionsgüterindustrie, die Transportindustrie etc. und von diesen wieder auf den Stahlverbrauch selbst. D.h. es ergeben sich eine Fülle von Wechselwirkungen, die alle Einsparungen von gesellschaftlicher Arbeit in diesem Bereich bewirken. Es ist ein Hohn, unter diesen Umständen von Grenzen des Wachstums zu sprechen, wenn es sich um Grenzen der gesellschaftlichen Verhältnisse handelt.

23 LE MONDE, nachgedruckt in DIE WELT v. 6.11.1973.

Man kann die Behandlung dieser Problematik noch endlos fortsetzen. Mir kam es aber nur darauf an, zu zeigen, daß sich auch Leute die dem Monopol innewohnende Tendenz zur Stagnation zeigt und den Problemkomplex des Parasitismus und der Vergeudung von gesellschaftlicher Arbeit, der darin liegt, wenigstens anzureißen. Abschließend möchte ich jetzt noch versuchen, die Relationen dieser Prozesse zur Gesamtentwicklung herzustellen und an die Problematik des SMK heranzuführen.

Der Kern der Problematik, der die Überlebtheit des Systems kennzeichnet, liegt ja nicht in den Stagnationserscheinungen selbst – sie sind nur der prägnanteste Ausdruck dafür –, sondern diese gewinnen ihre eigentliche Bedeutung in bezug auf die Einschätzung der historischen Stellung des Systems erst dadurch, daß sie trotz gleichzeitiger schneller Entwicklung der Produktivkräfte auftreten. Sie kennzeichnen das Versagen des auf dem Kapitalverhältnis beruhenden Profitmechanismus als Triebkraft und Regulator der Produktionsentwicklung. Das kommt besonders in jener Form der Stagnationserscheinungen zum Ausdruck, die darauf beruhen, daß sich die Steigerung der Produktivkraft der Arbeit im Rahmen der monopolistisch verfestigten Kapitalstrukturen nicht in eine Profitsteigerung umsetzen läßt, das Kapitalverhältnis also direkt und unmittelbar zu einer Schranke der Produktivkraftentwicklung wird.

Wenn man die Gesamtentwicklung der Produktivkräfte betrachtet, so werden die Stagnationserscheinungen durch ihren überaus eindrucksvollen Fortschritt fast verdeckt; sie scheinen sekundäre Bedeutung zu haben. In der Industrie hat sich das Produktionsergebnis je Arbeiterstunde im Laufe von 20 Jahren gut verdreifacht. Eine ähnliche Entwicklung ist auch in den anderen Bereichen der gesellschaftlichen Produktion zu verzeichnen, denn das Nettoinlandsprodukt je Erwerbstätigen ist in den meisten Bereichen kaum weniger schnell, oft sogar schneller gestiegen als in der Industrie. (24) Man muß dabei aber die Vielfältigkeit des ganzen Prozesses berücksichtigen. Die wissenschaftlich-technische Entwicklung bringt tagtäglich neue Erkenntnisse, die sich nicht alle nur als zweigmäßige technologische Entwicklung erweisen und dort auf Grenzen stoßen, sondern die ebenso völlig neue Anlagesphären für das Kapital eröffnen; wobei sie auch hier durchaus auf Grenzen treffen und staatlich entwickelt werden müssen. Daraus ergeben sich jedoch ganz beträchtliche Stimuli der Entwicklung, die ihrerseits auf die gesamte Volkswirtschaft ausstrahlen. Tatsächlich beruht die durchschnittliche Steigerung der Arbeitsproduktivität zu einem guten Teil auf der überdurchschnittlichen Entwicklung der produktiven Kräfte in den Industrien, die dadurch besonders angeregt wurden. Gerade diese Möglichkeit, sich den technischen Fortschritt im Verwertungsprozeß nutzbar zu machen, ist ja zu einer der wesentlichsten Methoden im Konkurrenzkampf geworden; besser gesagt, der Konkurrenz eröffnen sich durch die Vielfalt der technischen Möglichkeiten ganz neue Wege.

Die wissenschaftlich-technische Entwicklung eröffnet also stets von neuem Gelegenheiten, die Verwertungskraft des Kapitals zu steigern und neue Anlagesphären zu erschließen. Daher der schnelle und unaufhaltsame technische Fortschritt. Daher auch der schnelle Fortschritt im Vergesellschaftungsprozeß der Produktion, der durch das Monopol in Gang gesetzt wurde. Aber eben wenn man diese Prozesse heute sieht, so ist auch nicht zu übersehen, daß das Monopol einen Vergesellschaftungsgrad der Produktion herbeigeführt hat, bei dem es selbst als Basis der Produktivkraftentwicklung nicht mehr ausreicht, bei dem der Konflikt zwischen diesem Vergesellschaftungsgrad und den Grenzen der monopolistisch verfestigten Kapitalstrukturen, des konkreten Kapitalverhältnisses also, in denen sich diese Prozesse vollziehen müssen, soweit gediehen ist, daß staatliche Entwicklungen

24 Zumindest von 1950-1965, vgl. R. Katzenstein: TECHNISCHER FORTSCHRITT-KAPITALBEWEGUNG-KAPITALFIXIERUNG, Berlin 1971, S. 192.

oder staatlich in der Wirtschaft gesetzte Verwertungsbedingungen notwendig sind als Grundlage für diesen Entwicklungsprozeß, als Basis, die die Monopole in die Lage versetzt, sich diese wissenschaftlich-technischen Möglichkeiten für ihren Verwertungsprozeß nutzbar zu machen.

Das leuchtet sofort ein, wenn man auf die Raumfahrt verweist. Die Raumfahrt hat den technischen Fortschritt in allen Bereichen der gesellschaftlichen Produktion in gar nicht zu unterschätzender Weise beeinflußt. Es leuchtet ein, wenn man auf die Entwicklung der Kernenergie, der Computertechnik usw. oder selbst die wissenschaftlich-technische Entwicklung verschlingt heute in entscheidenden Bereichen Mittel, die von keinem Konzern und oft nicht einmal von großen Industrienationen allein aufgebracht werden können. Es gibt auch kaum ein größeres Forschungs- und Entwicklungsprojekt mehr, das von einzelnen oder von einer Gruppe von Konzernen durchgeführt wird, das nicht vom Staat finanziell abgesichert ist. Aber das ist nicht nur eine Frage der Mittel, Forschung und Entwicklung können vom Kapital nur übernommen werden, soweit sie in absehbarer Zeit und mit absehbarem Risiko zu profitträchtigen Ergebnissen führen oder, sie etwa im Arzneimittelbereich, zur Sonderstellung des engagierten Kapitals im Verwertungsprozeß führen können.

Es leuchtet auch ein, daß staatliche Eingriffe oder Entwicklungen vonnöten sind um die Entwicklung voranzutreiben, wenn man bedenkt, daß automatisierte Anlagen, Anlagen von hochgradig gesellschaftlichem Charakter, überhaupt nicht rentabel angewandt werden können, wenn nicht ein ihnen entsprechendes Verkehrs- und Nachrichtenwesen existiert. Es kommt noch etwas hinzu. Die Anlagen sind heute in manchen Bereichen so hochgradig gesellschaftlichen Charakters oder die Kapazitäten steigen bei ihrer technischen Entwicklung so sprunghaft an, daß sie zunächst überhaupt nicht organisch in das bestehende Gefüge der gesellschaftlichen Produktion einzugliedern sind. Das galt und gilt z.B. für bestimmte Teil des Verkehrs- und Nachrichtenwesens, der Energieversorgung, der Elektronik usw. Hat sich der Konflikt gelöst, durch die Entwicklung des Gesamtproduktionsorganismus, so können solche Bereiche zu Kapitalanlagesphären werden, weil sie profitabel werden. Selbständig entwickeln kann das Kapital sie jedoch nicht mehr.

Dieses Problem trat z.B. bei der Einschleusung des Erdgases in das westdeutsche Energiesystem zutage. Die Verteilungsanlagen mußten von vornherein auf einen Verbrauch angelegt werden, der sich erst nach kostspieligen Umstellungsinvestitionen in den Verbrauchsbereichen einstellen konnte. (25) Die Anlagen waren zunächst keineswegs rentabel und der Zeitpunkt ihrer Rentabilität war nicht exakt zu bestimmen. Der Staat mußte eingreifen. Namentlich außerhalb industrieller Ballungsräume tritt dieses Problem auch bei herkömmlichen Produktionen ganz krass zutage. Der Stahlwerkskomplex Fos z.B., dessen regionales Produktions- und Marktgefüge erst in den Anfängen entwickelt ist, kam nur durch massive staatliche Förderung zustande und von der staatlichen Förderung wird es abhängen, ob sein Ausbau überhaupt zu Ende geführt wird.

Die Gesamtproblematik geht heute aber schon sehr viel tiefer. Ich komme damit auf die Stagnationserscheinungen zurück. Was sich in diesem Zusammenhang auf der einen Seite als Vergeudung von gesellschftlicher Arbeit darstellt, erscheint aus einem anderen Blickwinkel gesehen zugleich als Schranke, die das Kapital selbst für die Entwicklung der Produktivkräfte aufbaut. Wachsende Kapitalmassen werden in den Anlagen fixiert und die Entwicklung kann erst fortschreiten, wenn die Anlagen soweit amortisiert sind, daß die Vernichtung ihres Restwertes durch Profitsteigerung mehr als ausgeglichen wird. Für

25 Vgl. DER VOLKSWIRT Nr. 42/1967. Mit Verteilungsanlagen ist der Ferntransport gemeint.

schnell wachsende Zweige spielt das kaum eine Rolle. Sie können das in den modernen Anlagen liegende Profitsteigerungspotential von vornherein besser nutzen. Auch hier findet Kapitalvernichtung statt, aber sie ist aus dem Profit zu decken und stellt daher keine entscheidende Schranke der Entwicklung dar. Anders sieht das in herkömmlichen Zweigen aus; selbst in solchen, die, wie die Stahlindustrie, noch ein durchschnittliches oder auch leicht überdurchschnittliches Wachstum aufweisen. Dort gerät der Entwicklungsprozeß unweigerlich ins Stocken, wenn diese Schranke nicht durch staatlich gesetzte Verwertungsbedingungen überwunden werden kann. Diese Verwertungsbedingungen allein genügen freilich nicht – der Zentralisationsprozeß des Kapitals muß hinzutreten, um die Auslastung der neuen Anlagen zu ermöglichen –, aber die staatliche Umverteilung von Nationaleinkommen in diese Bereiche gleicht zumindest die eintretende Kapitalvernichtung aus und sichert die Verwertung der Anlage.

Erst von diesen Gesichtspunkten aus kann man die Größenordnungen staatlicher Eingriffe richtig einschätzen. Wenn 1972 allein über Subventionen und Steuervergünstigungen rd. 38. Mrd. DM umverteilt wurden und das fast den gesamten Investitionen der Verarbeitenden Industrie bzw. rd. 22% der gesamtvolkswirtschaftlichen Investitionen (ohne staatliche Direktinvestitionen) des vorausgegangenen Jahres entspricht, so sind das Größenordnungen, die beweisen, daß dieser Konflikt zwischen dem gesellschaftlichen Charakter der Produktivkräfte und den kapitalistischen Produktionsverhältnissen eine erstrangige Bedeutung erlangt hat. Bedenkt man, daß 45% des Nationseinkommens über den Staatshaushalt umverteilt werden – und die Steuervergünstigungen kommen noch hinzu, denn sie durchlaufen den Staatshaushalt nicht –, daß der Staat ganze Bereiche in eigener Regie entwickelt, daß er die entscheidenden Kosten des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und vor allem die Kosten des Bildungs- und Ausbildungswesens trägt, bedenkt man seine Rolle als Abnehmer, so kann man kaum noch übersehen, daß das staatsmonopolistisch erweiterte Kapitalverhältnis die entscheidende Basis der Bewegung des privaten Kapitals ist und das Gesicht des gegenwärtigen Kapitalismus in allen seinen Seiten durch eben diese Form des Kapitalverhältnisses bestimmt wird.

Wenn man den Kern der Untersuchung herausarbeitet – und das gilt eben auch für Lenins Imperialismusanalyse –, so sind die Stagnationserscheinungen und Fäulnisprozesse (26) nur Ausdruck der tiefer liegenden Erkenntnis, daß der Vergesellschaftungsgrad der Produktion bereits planmäßige, gesellschaftlich organisierte Entwicklung der Produktion erfordert. Seit Anfang dieses Jahrhunderts sind die Weichen für den Übergang zum Sozialismus gestellt. Es wäre aber naiv, anzunehmen, daß der Kapitalismus allein aus seinen ökonomischen Widersprüchen heraus automatisch zusammenbricht. Kein Ausbeutungsverhältnis löst sich von allein auf. Aber das Kapitalverhältnis mußte sich diesem Vergesellschaftungsgrad anpassen. In diesem Sinne ist auch bereits der Übergang zum monopolistischen und zum staatsmonopolistischen Kapitalismus Ausdruck der Überlebtheit des Systems. Erst der Umschlag der ökonomischen in soziale und politische Konflikte führt zur Aufhebung des Kapitalverhältnisses selbst. Eine andere Frage ist es, wie sich diese Aufhebung vollzieht. Das kann durch den Umschlag ökonomischer Widersprüche in soziales Elend geschehen. Es kann aber auch die Zuspitzung des Ausbeutungsverhältnisses selbst sein, sein offenes Zutagetreten als Hemmnis der gesellschaftlichen Entwicklung, das u.a. durch derartige Prozesse der Vergeudung von gesellschaftlicher Arbeit erfolgen kann, durch das es ins Bewußtsein der Menschen tritt und so die Kräfte mobilisiert, die seine Ablösung durchsetzen.

26 Das staatsmonopolistische Kapitalverhältnis bringt auch noch eigene Fäulnisprozesse hervor. Beispielsweise den Bau von Hochhäusern und Großprojekten ohne eigentliche ökonomische Funktion, nur aus Gründen der Steuerersparnis. Hervorstechendes Westberliner Beispiel ist der „Steglitzer Kreisel", ein 320 Mio. DM-Projekt. Zum Vergleich der gesamte Markt für Wasseraufbereitungsanlagen, dem einzigen Zweig des Umweltschutzes, für den die westdeutsche Industrie bereits erhebliche Summen aufbringt, wird für das laufende Jahr auf nur 265 Mio DM beziffert.

Staatsmonopolistischer Kapitalismus

Artikel dazu in
SOPO
11, 12, 14/15, 16, 18, 19, 21, 24

marburger blätter

marburger blätter

Illustrierte Studentenzeitung
Redaktion und Verlag
355 Marburg an der Lahn, Erlenring 5
Hsg. AStA d. Philipps-Universität

Folgende Nummern sind u.a. noch vorrätig:

Nr. 133	Lenin und die Arbeiterbewegung
Nr. 134	Das gesellschaftliche System der DDR
Nr. 138	Bildung und Ausbildung
Nr. 140/1	Von der Utopie zum Klassenkampf
Nr. 142	SPD
Nr. 143	Gegen studentische Isolierung – für gewerkschaftliche Orientierung

1972

Nr. 144	Frauenemanzipation im politischen Kampf
Nr. 145	Studenten gegen Sozialistengesetz
Nr. 146	Der programmierte Lehrer
Nr. 148	Wolfgang Abendroth emeritiert
Nr. 149	Die Wahl der Qual?
Nr. 150/1	und erkämpfen entschlossen den Frieden !

1973

Nr. 152	Streiflichter aus der Sowjetunion
Nr. 153	Da haben die Studenten Nein gesagt (Zum Marburger Sozialkampf)
Nr. 154	Wahlrecht ist Wahlpflicht (Mit Artikel zum Parteitag der SPD)
Nr. 155	Das Karlsruher Urteil

Der Preis pro Einzelheft beträgt 1,– DM

Jahresabonnement 7,– DM
Studenten und Schüler 5,– DM

Das politische Buch des Jahres

Chile – Ein Schwarzbuch

Großband, 228 Seiten mit 200 Abbildungen
Ganzleinen mit farbigem Schutzumschlag, DM 12,80

„Dieses Buch sagt die Wahrheit über Chile. Für mich ist es zugleich ein Zeichen großartiger solidarischer Sympathie für das chilenische Volk."

B. Allende

Beatriz Allende

Der Bild- und Dokumentarband über die Politik der Unidad Popular, die Hintergründe des Putsches sowie die ersten vier Monate des Terrors der Junta wurde vom **Antiimperialistischen Solidaritätskomitee für Afrika, Asien und Lateinamerika (ASK)** in Zusammenarbeit mit den Herausgebern Prof. Hans-Werner Bartsch, Martha Buschmann, Prof. Gerhard Stuby, Prof. Erich Wulff und dem **Pahl-Rugenstein Verlag** erarbeitet.

Bestellung

An das
Antiimperialistische Solidaritätskomitee für Afrika, Asien und Lateinamerika

6 Frankfurt/Main
Eichwaldstraße 32

Ich bestelle zur portofreien Lieferung ..... Exemplar(e)
Chile – Ein Schwarzbuch
zum Preis von DM 12,80 je Exemplar

Anschrift:

uz Unsere Zeit Zeitung der DKP

Plambeck & Co
Druck und Verlag GmbH
– Vertriebsabteilung –
404 Neuss/Rhld., Xantener Straße 7
Telefon 0 21 01 / 5 70 81 – 88

TAGESZEITUNG	WOCHENZEITUNG
☐ Ich bestelle die UZ — UNSERE ZEIT — als **TAGESZEITUNG** für mindestens 3 Monate (Abonnementspreis: monatlich DM 7,—)	☐ Ich bestelle die UZ — UNSERE ZEIT — als **WOCHENZEITUNG** für mindestens 1 Jahr (Abonnementspreis: vierteljährlich DM 6,50)

BITTE IN BLOCKSCHRIFT AUSFÜLLEN

Name

Vorname

PLZ Ort

Straße und Hausnummer

Beruf

Datum Unterschrift

18 48

Dieter Süverkrüp

singt Lieder der deutschen Revolution von 1848
u. a. von Heinrich Heine, Georg Weerth, Ludwig Pfau, Georg Herwegh, Adolf Glasbrenner
30-cm-LP, stereo, Textheft
Best.-Nr. S 11 102, DM 22,–
Verlag pläne GmbH
46 Dortmund Ruhrallee 62 Tel. 12 50 93

JÜRGENS BUCHLADEN

Politische Ökonomie / Theorie und Geschichte der Arbeiterbewegung /
Naturwissenschaften / Medizin / Psychologie / Soziologie / Erziehung

1 Berlin 33 Königin-Luise-Str. 1o U-Bahnhof Dahlem Dorf

Neuerscheinungen im Weltkreis-Verlag

Kleine Rote Reihe 17
Berufsausbildung
– Misere eines Systems
124 Seiten, 3,– DM

Schlag nach bei Lenin!
156 Seiten, 3,80 DM

Ruth Werner
Olga Benario
Roman, 451 Seiten, 8,20 DM

Nikolai Ostrowski
Wie der Stahl gehärtet wurde
Roman, 445 Seiten, 6,– DM

Die eisernen Pferde
Kinderbuch, 92 Seiten, 8,– DM
Lesealter 10 Jahre

Walter Kaufmann
Das verschwundene Hotel
Kinderbuch, 3,20 DM
Lesealter 9 Jahre

Thomas Billhardt
Hanoi am Tage vor dem Frieden
318 Seiten mit Fotos, 19,80 DM

Intersongs
Festival des Politischen Liedes
390 Seiten, 9,50 DM

Eberhard Panitz
Der Weg zum Rio Grande
Ein Biographiebericht
über Thomas Bunke
194 Seiten, 5,40 DM

Georgi Dimitroff
Arbeiterklasse gegen Faschismus
114 Seiten, 3,50 DM

Beiträge zur sozialistischen Literatur der Weimarer Republik
144 Seiten, 6,– DM

Hubert Reichel
Wie macht man Kriege?
Wie macht man Frieden?
ca. 330 Seiten, 12,60 DM

Peter Schütt – Reportage
Vietnam – 30 Tage danach
ca. 180 Seiten, 8,60 DM

Ernst Birnbaum
Ein Dreckspatz aus dem Mezzogiorno
Ein Kinderroman
ca. 150 Seiten, 7,60 DM

Kleine Rote Reihe 18
Christiane Knau und Fredrik Vahle
Die Maultrommel
Kinderlieder-Arbeitsheft
ca. 190 Seiten, 5,– DM

Bitte fordern Sie unseren Gesamtprospekt an!

Weltkreis-Verlags-GmbH
46 Dortmund
Brüderweg 16
Telefon (02 31) 57 20 10

elan MAGAZIN FÜR JUNGE LEUTE

Ich bestelle ab ..... bis auf Widerruf, jedoch für mindestens ein Jahr elan – Magazin für junge Leute (Jahresabonnement DM 13,– einschl. Zustellgebühr)

Bestellungen bitte an:
Weltkreis-Verlags-GmbH
46 Dortmund
Brüderweg 16
Tel. 57 20 10

dv
Dr. Duwe-Verlag GmbH

Bestellungen:
Dr. Duwe-Verlag GmbH
Vertrieb und Versand

1 Westberlin 21
Bartingallee 16
Telefon (0311) 3 92 57 20
Postscheckamt Berlin (West)
Konto: 23 24 24 - 109

4,– DM

Jürgen Bodelle

2. Auflage

Die antimonopolistische Demokratie

Alternative zur spätkapitalistischen Gesellschaft der BRD

Dieser Beitrag greift u.a. die alte Streitfrage nach „der Demokratie" auf und versucht gleichzeitig, den diffamierenden Charakter der Behauptung bloßzulegen, Kommunisten und klassenbewußte Sozialdemokraten und überhaupt „die gesamte Linke" strebten „die Demokratie nur für eine Übergangsperiode" an.

Das Thema ist aktuell, weil es in grundsätzlichen Fragen zur Klärung des demokratischen Weges und Ziels der progressiven Kräfte in der BRD beiträgt. Der Autor stellt einleitend aus marxistischer Sicht den engen Zusammenhang von demokratischem und sozialistischem Kampf dar, das theoretische Konzept einer für die BRD zu erkämpfenden antimonopolistischen Demokratie wird – soweit als möglich – konkretisiert. In dem anschließenden Interview mit Willi Gerns und Dr. Robert Steigerwald, Mitglieder des Sekretariats beim Parteivorstand der DKP, werden zahlreiche Fragen berührt, die zu diesem Konzept von links- und rechtsopportunistischer Seite ins Feld geführt werden.

...hören Sie mal rot!

Arbeiterlieder

Ernst Busch 1
Lieder der Arbeiterklasse 1917–1933
30-cm-LP, stereo
Bestell-Nr. S 77 101, DM 22,–

Ernst Busch 2
Lieder des spanischen Bürgerkrieges
30-cm-LP, stereo
Bestell-Nr. S 77 102, DM 22,–

Ernst Busch 3
Busch singt und spricht Texte von Erich Kästner, und Erich Kästner liest Erich Kästner
30-cm-LP, stereo
Bestell-Nr. S 77 103, DM 22,–

Wenn's nach dir ging
Münchner Songgruppe
Serie Sieg 5
30-cm-LP, stereo
Bestell-Nr. S 88 104, DM 22,–

Brecht die Macht der Monopole
Die Conrads
Serie Sieg 4
30-cm-LP, stereo, mit Textheft
Bestell-Nr. S 88 102, DM 22,–

. . . hören Sie mal rot!
Arbeiterlieder-Festival '70
Deutsche Arbeiterlieder, live
Degenhardt, Fasia, Hüsch, Jäger
Kittner, Lerryn, Stütz, Süverkrüp
Die Conrads, Hamburger Songgruppe, Münchner Songgruppe
30-cm-LP, stereo
Bestell-Nr. S 66 201, DM 22,–

engagierte Folklore

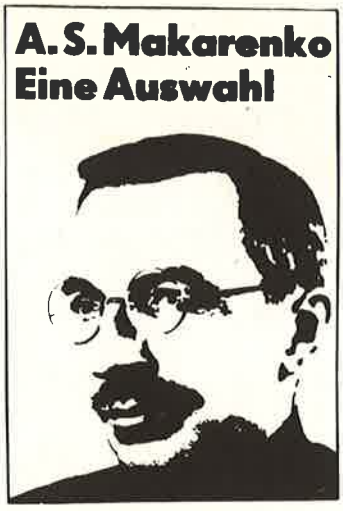
Morning
Colin Wilkie & Shirley Hart gehören seit mehr als einem Jahrzehnt zu den beliebtesten Folksängern der englischen Tradition
30-cm-LP, stereo, mit Textheft
Bestell-Nr. S 88 107, DM 22,–

De una vez
Lieder der dritten Welt für eine einzige Welt von Ali Primera
Serie Sieg 6
30-cm-LP, stereo, mit Textheft
Bestell-Nr. S 88 106, DM 22,–

Chile
Lieder aus Chile mit der bekanntesten chilenischen Gruppe „Quilapayun"
Serie Sieg 7
30-cm-LP, stereo, mit Textheft
Bestell-Nr. S 88 105, DM 22,–

Life is just that way
Neue Polit-Folklore vom Altvater des englischen Folk
Alex Campbell
30 cm LP stereo mit Textheft
Bestell Nr. S 11 F 100
DM 22,–

Gesamtverzeichnis anfordern!
pläne
Verlag „plane" GmbH
46 Dortmund, Ruhrallee 62



verlag
das europäische buch

Eine Auswahl aus dem Werk Anton S. Makarenkos. Nach der Darstellung der marxistisch-leninistischen Grundpositionen des sowjetischen Pädagogen enthält der Band seine wichtigsten Artikel, Reden und Schriften zur Persönlichkeitsentwicklung, sozialistischen Erziehung, Kollektiverziehung, Disziplin und zur Arbeitserziehung.

556 Seiten, brosch., DM 7.50

G. M. Adibekow

Die Rote Gewerkschaftsinternationale

Dieser Grundriß der Geschichte der Roten Gewerkschaftsinternationale (RGI), der auch die deutsche Rote Gewerkschaftsopposition (RGO) angehörte, gibt Einblick in die Probleme der revolutionären Gewerkschaften in den zwanziger und dreißiger Jahren. Die RGI vereinigte auf ihrem Gründungskongreß 19 21 380 Vertreter von 17 Millionen Arbeitern aus 41 Ländern.

160 Seiten, brosch., DM 6.10

Monopole und Staat in Deutschland 1917—1945

Nach den Referaten über die Entwicklung des staatsmonopolistischen Kapitalismus nach dem ersten Weltkrieg enthält dieses Protokoll einer Tagung unter anderen auch Beiträge von Streisand, Gossweiler, Eichholtz, Habedank und Schröter zu Themen wie: Die Zusammenarbeit der Rüstungsmagnaten mit dem Rat der Volksbeauftragten; Der Führerkult der NSDAP und seine Finanzierung durch die Industrie; Flick und die Faschisten.

208 Seiten, brosch., DM 7.80

deb · verlag das europäische buch